التعليم الفني و المهني

و ديناميكية التغيير في الدول النامية


دراسة تطبيقية على الدول النامية و الجماهيرية العظمى


تأليف الدكتور..

عاشور عمر المسماري



منشورات جامعة عمر المختار 2008



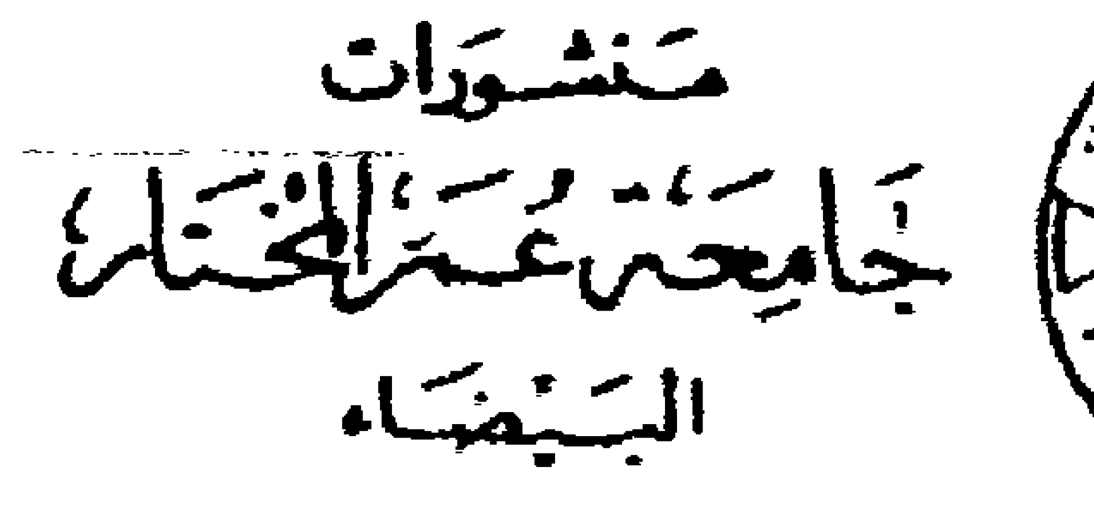


التعليم الفني و المهني و ديناميكية التغيير في الدول النامية.

دراسة تطبيقية على الدول النامية و الجماهيرية العظمى

تأليف الدكتور

عاشور عمر المسماري







بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ أَمَّنْ هُوَ قَـٰنِتٌ ءَانَآءَ ٱلَّيْلِ سَاجِدًا وَقَآئِمًا يَحْذَرُ ٱلْأَخِرَةَ وَيَرْجُواْ رَحْمَةَ رَبِّهِۦ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِى ٱلَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَٱلَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُوْلُواْ ٱلْأَلْبَـٰبِ ﴾



الآية ﴿ 9 ﴾ من سورة الزمر .

الإهـداء

إلى الأحبة ...

سعاد و منة الله وأمجد و مرام و رويد.

شكر و تقدير

شكر وتقدير لجامعة عمر المختار ومكتب التأليف والترجمة والنشر العلمي على التعاون والمساعدة ومركز العالم الآن لخدمات الحاسوب على جهودهم في طباعة وإخراج هذا الكتاب.

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
الآية	iii
الإهداء	v
الشكر والتقدير	vii
الفهرس	ix
مقدمة عامة	1
الباب الأول: التعليم الفني و المهني في الدول النامية	7
1. التعريف الإجرائي لمفهوم التعليم الفني والمهني........	9
2. أهمية التعليم الفني و المهني........................	14
3. التطور التاريخي للتعليم الفني و المهني في الدول النامية........	18
4. مشاكل التعليم الفني و المهني في الدول النامية........	23
الباب الثاني : في جدلية العلاقة بين الجانب التربوي و الجانب الاقتصادي للتعليم الفني والمهني في الدول النامية........	27
1. مقدمة عامة	29
2. التعليم الفني و المهني و التنمية الاقتصادية........	32
3. الاستثمار في التعليم العام أم في التعليم الفني و المهني ؟	35
4. اختيار البديل والمكان الأفضل لبرنامج التدريب	39

الباب الثالث : المهارات الفنية والمهنية ودورها في رفع معدل الإنتاجية في الشركات المختلفة في سوق العمل الليبي................................ 41
1. مشكلة الدراسة.. 43
2. التطور التاريخي للتعليم الفني و المهني في الجماهيرية العظمى.......... 46
3. تطور الاقتصاد الليبي وتأثير النفط................................ 49
4. الإطار النظري و أسئلة البحث................................ 60
5. منهجية وإجراءات الدراسة................................ 70
6. النتائج.. 72
7. الخاتمة.. 80
8. التوصيات العامة.. 82
الباب الرابع : تطبيقات عامة على سياسة التعليم و سياسة التوظيف في الدول النامية 87
1. الإطار العام للتوازن بين العرض و الطلب من القوى العاملة الفنية..... 89
2. التطبيق العملي لآليات تحقيق التوازن النهائي بين العرض و الطلب من القوى العاملة.. 97
3. نظرة مستقبلية لتطوير برامج التعليم الفني و مهني في الدول النامية...... 101
الخاتمة.. 105
المراجع.. 111

مقدمة عامة

إن أهم مشاكل تخطيط القوى العاملة كأحد الفروع الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في الدول النامية تتضمن نوع التعليم ومستواه ومشاكله تأثيرات ذلك على الاستجابة لحاجات سوق العمل وحالة رأس المال البشرية من حيث الكفاءة والفعالية في الأداء في كافة القطاعات الاقتصادية.

بدأ اهتمام علماء الاقتصاد والإدارة في بداية الستينيات من القرن الماضي بالتعليم ونسبة المتعلمين باعتبار ذلك مؤشرات مهمة لحالة القوى العاملة، فكلما كان التعليم أكثر انتشاراً كلما كان ذلك يعني توافر قوى عاملة مؤهلة ، ولهذا ركزت الحكومات على توسيع معدلات المتعلمين كوسيلة فعالة تساهم بشكل مباشر في توافر قوى عاملة مؤهلة، إلا أن تجارب الدول النامية أظهرت بأن المطلوب ليس فقط انتشار التعليم والتوسع في براجه، بل الاهتمام بنوعه ومستواه من حيث المضمون والحداثة وكذلك عملية ربط مراكز التعليم باحتياجات سوق العمل.

من المتعارف عليه أن مستوى التعليم في الدول المتقدمة هو أفضل بكثير من الدول النامية، فحتى لو كان التعليم منتشراً فإن مستوى التعليم وآليته وطبيعته في تأهيل القوى العاملة قد يكون ضعيفاً، فقد دلت بعض الدراسات العلمية في هذا المجال عن وجود علاقة بين مستوى التعليم في دولة ما وأداء مواطنيها في المجال الاقتصادي وأن أداء العامل أو المتخرج في دولة متقدمة، هو أفضل من أداء متخرج من دولة أقل تقدماً.

من بين المشاكل الأخرى التي يعاني منها تخطيط القوى العاملة في الدول النامية هو ما يسمى بالبطالة الهيكلية وهي عدم التوافق بين مخرجات التعليم وحاجة الاقتصاد. وهذه مشكلة يصعب إيجاد حلول لها في المدى القصير سواء في الدول النامية أو المتقدمة، ولكنها أكثر تعقيداً في الدول النامية، فقد يكون التعليم منتشراً بشكل واسع في الدول النامية ونسبة حملة الشهادات عالية، ولكن ورغم ذلك لا تتوافر للمنظمات والقطاعات الاقتصادية المختلفة القوى العاملة التي تحتاجها نظراً لأن هذه القوى العاملة لا تتوافر فيها المواصفات المهنية والتخصصية التي يحتاجها الاقتصاد مما يؤدي إلى ظهور اختلال في طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد الناجم عن النقص الكبير في القوى العاملة التي تحتاجها القطاعات الاقتصادية المختلفة من جهة ، وعدم التوافق بين مخرجات التعليم وحاجات الاقتصاد مما يؤدي إلى ظهور البطالة الهيكلية من جهة أخرى.

إن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى نشوء ظاهرة البطالة الهيكلية في عملية الربط المتوازن بين التعليم والاقتصاد هو ضعف العلاقة بين النظامين التعليمي والاقتصادي نتيجة لغياب قنوات الاتصال الفعالة وغياب التنسيق بين آلية عمل نظام التعليم وحاجات الاقتصاد. بالإضافة إلى ذلك فإن حصول تغيير جذري ومفاجئ في آلية عمل الاقتصاد ووسائل الإنتاج وهو شائعاً حالياً في الدول المتقدمة يؤدي إلى أن تتحول المنظمات والقطاعات المختلفة فجأة وبأعداد كبيرة إلى تكنولوجيا وصيغ عمل جديدة، وهذا التغير يولد الطلب المفاجئ على تخصصات جديدة مما يؤدي إلى إحداث

تغييرات سريعة في النظام التعليمي وفي آلية عمله للاستجابة للاحتياجات السريعة لسوق العمل. أما في الدول النامية وفي حالة حصول تغير سريع في وسائل الإنتاج نتيجة للتغير التكنولوجي فإنها لا تبادر بسرعة بإحداث التغييرات المطلوبة في النظام التعليمي للتكيف مع الظروف الجديدة، بل يستمر النظام التعليمي في إفراز التخصصات القديمة التي لا تواكب نمط سوق العمل الجديد الذي يحتاج إلى سرعة التغير في النظام التعليمي وفي القيم الاجتماعية فضلاً عن المساهمة في إعداد تخصصات تتوافق مع حاجات سوق العمل، بدلاً من تزويد سوق العمل بتخصصات تناقض حاجاته الفعلية. وفي كلا الحالتين يحدث خلل في سوق العمل ويتجسد ذلك في تزويد سوق العمل بتخصصات وتأهيل غير مطلوب ، ونقص في القوى العاملة ذات التأهيل المطلوب وهذا الوضع ينعكس سلباً على إدارة الموارد البشرية التي تحتاج لمعالجة هذا الخلل بالاستعانة بعمالة أجنبية أو التوسع في أنشطة التدريب لتأهيل العمالة المتاحة.

انطلاقاً من كل ذلك فإن هذا الكتاب يتناول بصفة عامة أبعاد واستراتيجيات وسياسات تخطيط القوى العاملة والتخطيط التربوي والعلاقة بينهما، ودورهما في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول النامية بشكل عام وفي الجماهيرية العظمى بشكل خاص. بمعنى آخر سوف يتناول هذا الكتاب علاقة التعليم الفني والمهني – كأحد فروع التعليم العام – بالاقتصاد في الدول النامية ودوره في تزويد خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمهارات والتخصصات والكفاءات اللازمة لتحقيق أهدافها مع التركيز على تجارب الدول النامية والجماهيرية العظمى في هذا المجال.

يهدف هذا الكتاب إلى إيجاد الاختلالات الهيكلية بجانبها الكمي والكيفي في نظام التعليم الفني والمهني وفي طبيعة العلاقة التي تربطه بالنظام الاقتصادي ، وبالتالي محاولة طرح مجموعة من الحلول لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة الفنية والمهنية أو بمعنى آخر، محاولة إيجاد نوع من التناسق والتناغم بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف لتحقيق التوازن المطلوب بين هذه السياسات. إن هذا التوازن بين السياسات المختلفة في مجال القوى العاملة لا يمكن تحقيقه إلا من خلال الأسلوب العلمي والمتمثل في عنصر التخطيط الذي يتناول بشكل علمي مدروس علاقة التعليم بالاقتصاد في ضوء النظريات العلمية المختلفة التي تختص بهذا الجانب، وكذلك من خلال التخطيط يمكن بشكل منهجي ومنطقي التركيز على التطبيقات المترتبة على طبيعة علاقة التعليم بالاقتصاد، ومن خلال ذلك محاولة إرساء دعائم جديدة لتفعيل العلاقة بين النظام التعليمي والنظام الاقتصادي. إن الوصول إلى تحقيق التوازن بين المطلوب بين العرض والطلب من القوى العاملة سيتم على ضوء الجانب التطبيقي والذي يتناول الوضع الأمثل لطبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد في الباب الرابع من هذا الكتاب والمنبثق أساساً من الاستعراض المرجعي لهذا الموضوع الذي سيتم تناوله في الباب الأول والثاني وعلى ما تم التوصل إليه من نتائج في الباب الثاني والثالث وكلها تدخل تحت مظلة واحدة فيما يتعلق بدراسة علاقة التعليم بالاقتصاد على ضوء النظريات المختلفة والتجارب العلمية لكثير من الدول في هذا المجال. وعلى ضوء ذلك فإن الباب الأول سيتناول التعليم الفني والمهني في الدول النامية من حيث

المفهوم والأهمية والتطور التاريخي لهذا النوع من التعليم في الدول النامية والمشاكل والصعوبات التي تعترض طريق هذا النوع من التعليم من أجل تحقيق أهدافه في توفير فرص عمل للكثير من القوى العاملة المؤهلة وفي تزويد الاقتصاد بالتخصصات المناسبة والمطلوبة.

الباب الثاني سيتناول الاستعراض المرجعي والأدبيات الخاصة بالتعليم الفني والمهني في الدول النامية، مع دراسة نقدية وتحليلية لكافة الآراء والبحوث والدراسات التي تناولت هذا النوع من التعليم بسلبياتها وايجابياتها وبالتالي محاولة وضع إطار نظري تصوري عام يستند عليه هذا الكتاب في تحليله للعلاقة ذات الطبيعة الديناميكية بين التعليم الفني والمهني والاقتصاد في الدول النامية.

الباب الثالث سيتناول دراسة تطبيقية على بعض الشركات الليبية لتحديد أوجه القصور ونقاط الضعف في نظام التعليم الفني والمهني وتأثير ذلك على آلية عمل سوق العمل. إن من أهم أهداف هذه الدراسة التطبيقية هو محاولة دراسة طبيعة الآليات التي تؤثر في عاملي العرض والطلب لهذا النوع من القوى العاملة ، ومحاولة دراسة العجز وعدم الفعالية في هذه الآليات لتحقيق التوازن بين العرض والطلب ، وإرجاع أسباب ذلك إلى الطبيعة الديناميكية لسوق العمل نفسه، أو إلى عدم كفاءة نظام التعليم الفني والمهني.

الباب الرابع سيتناول التطبيقات العامة لمعظم نتائج الدراسات والبحوث التي أجريت في الدول النامية على سياسة التوظيف ضمن الإطار العام للتوازن النهائي بين

العرض والطلب من القوى العاملة الفنية والمهنية وعلى ضوء النظريات العامة التي يتم دراسة الموضوع من خلالها ومقارنتها بالنتائج التي تم التوصل إليها، ثم نتناول هذه التطبيقات من خلال الإطار العملي لآليات تحقيق التوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة الفنية والمهنية عن طريق ترجمة عملية لهذه الآليات وبرمجتها بطريقة واقعية لتكون قابلة للتنفيذ والتطبيق، ثم سيتناول الجزء الثالث من هذا الباب النظرة المستقبلية لتطوير برامج التعليم الفني والمهني في الدول النامية بناءً على دراسة الماضي والحاضر ومحاولة إيجاد سياسات مستقبلية واقعية يتمكن من خلالها التعليم الفني والمهني من تحقيق أهدافه.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا الكتاب يمثل الجانب التطبيقي لكتاب تخطيط القوى العاملة والتعليم وسوق العمل لنفس المؤلف حيث تناول هذا الكتاب المفاهيم والمداخل والأساليب والنظريات الخاصة بتخطيط القوى العاملة فضلاً عن تناوله للاتجاهات الحديثة في تخطيط القوى العاملة ومحاولة الربط بينه وبين التخطيط التربوي من أجل إرساء دعائم سياسية تعليمية فاعلة سواء على المستوى الجزئي أو الكلي. حيث يعتبر هذا الكتاب هو الجزء التطبيقي لكل المفاهيم والعلاقات والنظريات الواردة في كتاب تخطيط القوى العاملة والتعليم وسوق العمل وذلك من أجل تسهيل وتوضيح الأفكار الواردة في الكتاب الأول وجعل القاري على دراية أوسع بكل ما ورد فيه فضلاً عن تيسير عملية الفهم والاستيعاب لدى القاري.

الباب الأول

التعليم الفني والمهني في الدول النامية



1. التعريف الإجرائي لمفهوم التعليم الفني والمهني:

من المتعارف عليه بشكل عام أن المهنة هي جملة من الأعمال والمهارات والوظائف التي تقع على عاتق عامل ما. أي إنها تحدد عمله دون التفات إلى القطاع الاقتصادي الذي يعمل فيه. ولقد أتفق على تصنيف المهن إلى ثلاثة مستويات حسب المهارة المعينة التي تتطلبها المهنة أو الوظيفة وعدد سنوات الدراسة وفترة الإعداد إلى ثلاثة مستويات. المستوى الأول وهي المهن التي تطلب مهارة عالية وفترة إعداد طويلة والتي نجد فيها أن التعليم والإعداد لا يسمحان بتغيير العمل بيسر والانتقال من مهنة إلى أخرى كمهنة الطب والهندسة. المستوى الثاني ويضم ما يسمى بالمهن الوسيطة والتي تتطلب مهارة وسط بين مستوى المهارة العالية والمهارة الدنيا وتضم جميع المهن التي يشترط في الانتساب إليها سنتان أو ثلاث سنوات من الدراسة التالية للشهادة الثانوية والمهن التي تدخل في سياق التعليم الثانوي أو ما يسمى بالمهن التخصصية ومثال على ذلك التخصصات الفنية والمهنية. أما المستوى الثالث فيضم المهن الدنيا والتي لا تتطلب إعداداً طويلاً والتي يمكن الانتقال من إحداها إلى الأخرى بيسر وتضم فئة العمال غير المؤهلين أو نصف المؤهلين. إن المهارات التي يقوم التعليم الفني والمهني بتصديرها لسوق العمل أتفق على أن تكون من ضمن المهارات الوسيطة التي تتطلبها المهن والتي صنفت على أنها وسيطة كنسبة إلى مستوى المهارة التي تتطلبها طبيعة مثل هذه المهن (Rolfe,1994).

إن مفهوم التعليم الفني والمهني ظل مدة من الزمن يحمل نفس المعنى ونفس المدلول لهذا النوع من التعليم، مما أدى حدوث نوع الغموض واللبس وعدم الوضوح

في التفريق والتمييز بين مفهوم التعليم الفني والتعليم المهني، على الرغم من اشتراكهما في كثير من القواسم من حيث الأهداف والآليات والاستراتيجيات. وفي هذا السياق يمكن القول إن التعليم الفني هو المفهوم الواسع الذي يدخل تحت مظلته مفهوم التعليم المهني، وفي نفس الوقت يعتبر التعليم الفني الأكثر شمولاً من حيث التعليم والتدريب والخبرة وكلاهما مصمم بالأساس لإعداد قوى عاملة تقوم بأداء وظائفها على أكمل وجه في المهن التي تتطلب مهارة من نوع خاص كالمهن الفنية والحرفية والتقنية (Rowntree, 1981).

التعليم الفني وفقاً لهذا المفهوم هو نوع من عمليات التعليم والتي تقوم بإعداد الفرد للحصول على شهادة معينة للانخراط في سوق العمل أو التي تقوم بتزويد الفرد بالتدريب اللازم والمهارات الاحترافية أو التخصصية الضرورية للمهنة المعنية.

إن التعليم الفني والمهني من منظور منظمة اليونسكو (المنظمة العالمية للتعليم والعلوم والثقافة) تجمع التعليم الفني والمهني في سياق وقالب واحد من حيث كونه مفهوماً شاملاً لعمليات التعليم والتي يعتمد في تحقيق أهدافها على دراسة المعلومات التقنية والعلوم البحتة، والتطوير المستمر للمهارات العملية والمعرفية ذات العلاقة بالمهنة المعينة في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية للاقتصاد الوطني (UNESCO, 1982 a).

يتضح من هذا التعريف أن التقنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحاجات الفرد والمجتمع ككل، ولهذا ومن أجل تطوير وتحديث عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية تبنت كثير من الدول – ومن بينها الجماهيرية العظمى – خطط وبرامج للتعليم الفني والمهني في أنظمتها التعليمية وفي مقدمة أهداف هذه البرامج تزويد وإمداد الاقتصاد الوطني

بالقوى العاملة ذات المهارة الوسيطة القائم برنامج إعدادها على مجموعة من العوامل ومن بينها التركيز في العملية التعليمية وبرامج التدريب على الجانب النظري والعملي والتطبيقي والمعرفة العلمية اللازمة لأداء وظائف ذات علاقة بالتخصص في سوق العمل من دون الذهاب إلى الجامعات. في كلمات أخرى ، يمكن تعريف التعليم الفني على أنه أحد فروع التعليم والذي يعتمد على تنمية وتطوير المهارات المختلفة عن طريق الممارسة العملية والتطبيقية بالإضافة إلى الاعتماد على المعرفة العلمية والتقنية في تطوير هذه المهارات. ومن خلال كل ذلك يتضح أن التعليم الفني يعتمد على عنصرين أساسيين في إعداد الكوادر المتعددة أو المهنية في مختلف التخصصات وهما المعرفة العلمية والجانب العملي والتطبيقي لهذه المعرفة والتي يعتبر التدريب أحد عناصرها الأساسية في إعداد الكوادر المهنية المختلفة.

وفي محاولة لوضع تعريف إجرائي لمفهوم التعليم الفني من جهة والتعليم المهني من جهة أخرى وتوضيح الاختلاف بين التعريفين فإن منظمة اليونسكو تضع تعريفاً محدداً للتعليم الفني على أنه أحد فروع التعليم الذي يتعلق بإعداد البرامج الفنية والتقنية التي تتناسب وتتوافق مع طبيعة المهن الفنية في سوق العمل ذات الطبيعة نصف الاحترافية أو المهارية وهي بذلك تقع في مرتبة وسط أعلى من المهن اليدوية وأقل من مستوى المهن الاحترافية. أما التعليم المهني فإنه أحد فروع التعليم الذي صمم لإعداد كوادر مؤهلة بمستوى تعليمي أقل مما هو مطلوب في التعليم الفني للانخراط في سوق العمل لأداء وظائف أو مهن محددة أو مجموعة من الوظائف أو المهن التي تجمعها قواسم مشتركة مثل مهنة التجارة (UNESCO, 1984).

الواضح من التعريفين السابقين أنه من الصعوبة بمكان فصل أحداهما عن الآخر نظراً لوجود علاقة قوية ومترابطة ومتصلة بين مفهوم التعليم الفني التعليم المهني من حيث أن وظيفتهما الأساسية هي إعداد وتأهيل قوى عاملة من ذات المستوى المهاري الوسيط والتي اعتمد في برنامج تأهيلها على تزويدها بالمهارات الفنية والتقنية والمعرفية التي لها علاقة مباشرة بالتخصصات التي يقومون من خلالها بأداء وظائف معينة في سوق العمل تتوافق مع طبيعة التخصصات التي تم تأهيلهم لها ضمن الإطار العام للأهداف الاقتصادية والاجتماعية لخطط التنمية في الدول النامية المختلفة.

إن كل التعريفات السابقة تناولت التعريف الإجرائي لمفهوم التعليم الفني والمهني بشكل عام، ولكن نظراً لاختلاف متطلبات المهن المختلفة من المهارات المتنوعة ومستوى إعداد هذه المهارات في القطاعات الاقتصادية فإنه من الصعوبة بمكان تحديد تعريف شامل للمهارات الوسيطة ، في ضوء الاختلاف في طبيعة ووظيفة كل قطاع عن باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى. بمعنى آخر إن كل مهنة أو وظيفة أو تخصص لها خصوصيتها من حيث حاجتها لمستوى معين من الإعداد المعرفي والتقني اللازم لأداء هذه المهن بالشكل الأمثل ، فضلاً عن أن المهارة في حد ذاتها مفهوم من الصعب تحديده لأنه مرتبط بقدرات وأفعال وسلوك الإنسان الذي يصعب تحديدها في الإطار الواسع والشامل لقدرات وسلوكيات البشر بشكل عام. ولهذا فإن تحديد مستوى المهارة المطلوبة من حيث المحتوى والمضمون للمهن المختلفة يعتبر من الأمور الصعبة والتي تثير الكثير من المشاكل في تصنيفها وتحديدها. بناءً على كل المعطيات السابقة فإنه تظهر الحاجة لوضع تعريف مرن للمهارات الوسيطة التي يقوم بإنتاجها التعليم الفني

والمهني والذي يمكن تطبيقه على مختلف الصناعات والقطاعات أو على الأقل يمكن من خلاله فهم كينونة وطبيعة هذه المهارات.

إن التعريف المرن للتعليم الفني والمهني والقابل للتطبيق على كافة المهن في مختلف القطاعات الاقتصادية وما تتطلبه هذه المهن من مستوى مهاري معين يرتكز على كل التعريفات السابقة للتعليم الفني والمهني والذي لا يعتمد على وضع تعريف شامل من خلال المؤهلات وبالتالي المنافسة في سوق العمل للحصول على وظيفة ، وإنما يمكن القول بأن التعريف القابل للتطبيق هو التعريف الذي يعتبر المهارات الفنية والمهنية وهي نتاج للتعليم الفني والمهني على أنها من المهارات الوسيطة وهي بالتالي تصنف في سلم المهارات على أنها أعلى من مستوى العمال نصف المهرة ولكنها أدنى من مستوى المهارات العليا. إن تعريف التعليم الفني والمهني في الجماهيرية العظمى لا يختلف عموماً عن التعريفات السابقة، حيث يرتكز هذا التعريف على مجمل الأهداف الأساسية التي يسعى هذا النوع من التعليم إلى تحقيقها وهي أن التعليم الفني والمهني يهدف أولاً إلى تزويد المنخرطين في برامجه المختلفة بالمعرفة التقنية اللازمة لأداء المهن بشكل فعال وبكفاءة عالية في سوق العمل ، وثانياً يهدف هذا النوع من التعليم إلى التركيز على الجوانب النظرية والتدريب العملي التي تساعد الخرجين على الاندماج بشكل إيجابي في سوق العمل. بمعنى آخر، إن مخرجات التعليم الفني والمهني يجب أن تتوافر فيها مواصفات القدرة على العمل بشكل جيد ، بالإضافة إلى أن المهارة التي تم اكتسابها يجب أن تكون على أعلى مستوى من حيث الإعداد والذي يتم من خلال

البرامج النظرية والعملية والتدريبية مما يجعلها في مرتبة وسط بين العمال المهرة وبين المستوى الاحترافي للمهنة المعينة بالمعنى العلمي للكلمة.

ونافلة القول، إن كل من التعليم الفني والتعليم المهني وجهان لحقيقة واحدة رغم اختلاف التسميات والتعريفات فكلاهما يهدف إلى تنمية المهارات من خلال التدريب والتركيز على الجوانب العملية، بالإضافة إلى تزويده للأفراد بالمعرفة العملية والفنية والتقنية. ولهذا يمكن القول أن التعليم الفني والمهني يهدف إلى التعليم من أجل العمل من حيث إعداد الأفراد فنياً ومهنياً للانخراط مباشرة في سوق العمل لأداء وظائف ومهن تم تدريبهم عليها مسبقاً، بعكس العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تهدف إلى التعليم من أجل المعرفة والتي يغلب عليها الطابع الأكاديمي والتعليمي في عمليات التعليم في مراحل التعليم المختلفة.

2. أهمية التعليم الفني والمهني:

إن مستوى فعالية المهارات الفنية والمهنية ومدى أدائها الإيجابي للوظائف المختلفة في سوق العمل تعتمد اعتماداً كلياً على مدى تطوير وتنمية نظام التعليم الفني والمهني في مختلف البلدان. في كلمات أخرى، إن التعليم الفني والمهني يعتبر الوسيلة الأساسية التي يتم من خلالها تأهيل الأفراد من ذوي المهارات الوسيطة للمساهمة بصورة مباشرة في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال أدائها الفعال في سوق العمل وفي كافة القطاعات الاقتصادية المختلفة.

إن التعليم الفني والمهني في معظم دول العالم يعتبر الأداة والوسيلة المثلى التي تقوم بتحقيق عدد من المتطلبات اللازمة لبناء نظام اقتصادي متطور ومن بينها تقسيم العمل، تحقيق مبدأ الكفاءة ، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص لجميع المواطنين للانخراط في برامج التعليم والعمل. إن العليم الفني والمهني هو التعليم المناسب القادر على تحقيق هذه المتطلبات من خلال آليات وبرامج عقلانية ومنهجية منظمة للوصول بالنظام الاقتصادي إلى شكله المتطور والمنتج والفعال. بمعنى آخر، إن كل بلد يسعى إلى توسيع قاعدته الصناعية وتحقيق التقدم والنمو الاقتصادي السريع وفقاً لأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية يحتاج إلى تزويده المستمر بالفنيين والمهنيين والأخصائيين في المهن المختلفة. إن هذا النوع من المهارات الفنية والمهنية والتي يحتاجها الاقتصاد لتحقيق معدلات نمو عالية لا يمكن سد الاحتياجات منها إلا عن طريق مخرجات التعليم الفني والمهني بجانبها الكمي والكيفي.

إن التعليم في إطاره العام والتعليم الفني والمهني في إطاره الخاص يمثل نوعاً من الاستثمار في العنصر البشري ويعتبر نوعاً من التوظيف المثمر لرؤوس الأموال الذي تجني عوائده وتتحقق فوائده في المستقبل. هذه العوائد تتمثل في إعداد الكوادر المنتجة والكفوءة والمدربة التي تدخل سوق العمل وبالتالي يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية في القطاعات المختلفة عن طريق زيادة السلع المنتجة والتي يمكن ن تسوق من خلال أسعار اقتصادية تنافسية وفي الأوقات المناسبة، وتكون على أعلى مستوى من الجودة أنظمة للصيانة في أماكن الإنتاج والمراجعة الدورية للسلع التي يتم إنتاجها من حيث الجودة مع وجود والنوعية والسعر.

إن أهمية العليم الفني والمهني لا تتجلى فقط في اقتصاديات الدول النامية وإنما ينطبق الحال كذلك على اقتصاديات الدول المتقدمة، حيث إنه في الخمسينيات من القرن الماضي تحقق في الدول المتقدمة نوع من التكامل والتوافق في عملية التطور والتقدم الذي حصل في كل من التعليم الفني والمهني واقتصاديات هذه الدول عن طريق الاستخدام الفعال للمعرفة العلمية والتقنية والفنية في إطار برامج التعليم الفني والمهني مما أدى ذلك إلى الأداء الإيجابي للقوى العاملة في داخل القطاعات الاقتصادية في هذه البلدان. إن معظم الدراسات التي أجريت في الدول المتقدمة ومن بينها بريطانيا، والولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا وفرنسا وبعض الدول الأوروبية الأخرى بينت الدور المهم الذي لعبه التعليم الفني والمهني في التنمية الصناعية التي حدثت في هذه الدول عن طريق تدريب الشباب من أجل إكسابهم للمهارات الفنية والمعرفة العلمية اللازمة للتوسع والتقدم الصناعي في هذه الدول (Ashton and Green,1996).

إن إدراك معظم الدول لأهمية التعليم الفني والمهني ودوره في تزويد قطاعات الاقتصاد بالمهارات المطلوبة من أجل تحقيق معدلات عالية من الإنتاج جعله يحتل مركزاً استراتيجياً في السياسة الاقتصادية لمعظم الدول. بمعنى آخر، إن تقدم وتطور اقتصاديات الدول المختلفة يعتمد بشكل مباشر على العلاقة التي تربطها بمخرجات العليم الفني والمهني والتي تتجسد في إعداد العمال المهرة والخبراء والفنيين وتغطية التخصصات التي يحتاجها سوق العمل والتركيز على التأهيل الفني والمهني المناسب لطبيعة التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

إن الوعي بأهمية التعليم الفني والمهني وتركيزه على العلوم والتكنولوجيا كعوامل أساسية في توسيع وتيرة النمو الاقتصادي قد أتضح جلياً في الدول النامية مقارنةً بالدول المتقدمة وخاصة في نهاية الثمانينيات من القرن الماضي حيث بلغ معدل نمو التعليم الفني والمهني في الدول النامية ما نسبته 7.1٪ بينما بلغت النسبة في الدول المتقدمة 3٪ فقط (UNESCO, 1988).

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق ن الوعي بأهمية العليم الفني والمهني وحده لا يكفي، وإنما يجب أن تتضافر مجموعة من العوامل إذا ما أريد لهذا النوع من التعليم تحقيق أهدافه بفعالية وكفاءة، ومن بين هذه العوامل التي تساهم في تنفيذ برامج التعليم الفني والمهني بنجاح توافر المدربين ذوي الخبرة والمؤهلات العالية، وتوافر أماكن مناسبة للتدريب، والمحتوى والمستوى العالي لبرامج التدريب ، والأدوات والوسائل المستخدمة في النشاطات التدريبية ، والوقت اللازم للتدريب والتكاليف الخاصة بهذه البرامج التدريبية. كل هذه العوامل يجب أن تتعاون وتتكامل فيما بينها بالتركيز على أداء وظيفة كل منها بالشكل المناسب والتركيز على تفعيل كل هذه العوامل لتحقيق مستوى تدريبي عالٍ ومعدلات أداء عالية للمنخرطين في هذه البرامج.

وتلخص منظمة اليونسكو (1983) أهمية التعليم الفني والمهني في عدد من النقاط منها أن التعليم الفني والمهني يقود إلى الفهم المتعمق للأسس والمبادئ العلمية والتقنية التي لها دورها الفعال في تحقيق معدل عالٍ للنمو الاقتصادي، وأن التعليم الفني والمهني يلعب دوراً حيوياً في تحقيق أهداف المجتمع وتحقيق الديمقراطية، وكذلك

الربط بين التخطيط للتنمية والتوسع في برامج التعليم الفني والمهني ، وإنه جزء من برامج التعليم مدى الحياة والذي يجب أن يكيف ويتوافق مع متطلبات وحاجات الدول وفي كافة المجالات، وأخيراً تظهر أهمية التعليم الفني والمهني في ضرورة إحداث علاقة جديدة مبنية على أسس علمية ومنطقية بين التعليم والعمل والمجتمع ككل.

3. التطور التاريخي للتعليم الفني والمهني في الدول النامية:

إن التطور الذي حصل في قطاع التعليم بشكل عام في الدول النامية سواء في أفريقيا أو آسيا أو أمريكا اللاتينية بعد الحرب العالمية الثانية كانت نتيجة لثلاثة عوامل رئيسية أدت إلى التوسع في تقديم الخدمات التعليمية في الدول النامية.

أول هذه العوامل يأتي حق المواطن في الالتحاق ببرنامج التعليم الرسمي في كل دولة كحق من حقوقه المشروعة التي أعلنتها مواثيق الأمم المتحدة بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية. وعلى ضوء ذلك فإن الدول التي نالت استقلالها بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ترجمت الإعلان الصادر عن منظمة الأمم المتحدة حول حق المواطنين في الحصول على الخدمات التعليمية إلى واقع عملي وارتكزت سياساتها في ذلك على تقديم خدمات التعليم الابتدائي العام لكل المواطنين (Abrokwa, 1995).

ثاني هذه العوامل أن الدول الحديثة الاستقلال حرصت على تقديم خدماتها التعليمية لكل المواطنين دون استثناء كغانا ونيجيريا وكينيا كمحاولة منها لمسح الإرث الاستعماري في السياسة التعليمية والتي كانت تقتصر خدمات التعليم على فئة قليلة من السكان وحرمان بقية السكان من حقهم المشروع في التعليم، فمثلاً في غانا وبعد

استعمار بريطانيا لهذا البلد لفترة ما يقرب عن قرن من الزمان كان هناك 5 ٪ فقط من مجموع السكان الذي التحقوا ببرنامج التعليم في هذا البلد، ولهذا كان من أولويات خطة التنمية المتسارعة لسنة 1951 هو محاولة تصحيح الوضع غير المتوازن في تقديم الخدمات التعليمية للمواطنين إبان فترة الاستعمار البريطاني عن طريق التوسع في إتاحة مبدأ تكافؤ الفرص لكل الأطفال والتلاميذ في مختلف المراحل العمرية للانضمام لمراحل التعليم المختلفة (Todaro, 1989).

العامل الثالث يتجسد في أن الدول النامية وفي سنة 1960 بالتحديد اعتمدت استراتيجيه عامة تقوم على التوسع في برامج التعليم الابتدائي العام وفي نفس الوقت التوسع في برامج التنمية الاقتصادية. هذه الإستراتيجية كانت تعتمد على قطاع التعليم كأحد العوامل الرئيسية في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية ومن بينها تحقيق معدل سنوي للنمو الاقتصادي يتراوح بين 5 – 7 ٪ (Todaro, 1989).

بعد ظهور نظرية الرأسمال البشري والتي تنص على أن الاستثمار في التعليم الرسمي سوف يكون استثماراً مفيداً ومنتجاً عن طريق تأهيل قوى عاملة مؤهلة ومدربة للالتحاق بسوق العمل مما يساهم في زيادة إنتاجية العمل أسوة بعناصر الإنتاج الأخرى. وكنتيجة لذلك قامت الكثير من الدول النامية وبالتحديد خلال الفترة 1960 - 1970 بالتوسع في الإنفاق على قطاع التعليم وكذلك التوسع في برامج التعليم في مراحله المختلفة. إن كل ذلك كان كمحاولة من الدول النامية لزيادة أعداد المتعلمين من جهة، ومن جهة أخرى تزويد الاقتصاد بما يحتاجه من قوى عاملة مؤهلة لتحقيق

أهداف وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى. وترجم ذلك بالأرقام في سياسات البرامج التنموية لمعظم هذه الدول عن طريق زيادة نفقاتها التعليمية والتي بلغ معدلها السنوي ما يقارب 30٪ من إجمالي النفقات على القطاعات الاقتصادية الأخرى ، حيث ترتب على هذا الإنفاق المستمر للتوسع في برامج التعليم إلى زيادة معدلات التسجيل للطلاب في مراحل التعليم المختلفة بنسب كبيرة وبأعداد ضخمة (Todaro,1989).

إن هذا التوسع في برامج قطاع التعليم وتخصيص مبالغ ضخمة له من إجمالي ميزانيات هذه الدول والذي أدى إلى الزيادة الكبيرة في معدلات تسجيل الطلاب في مراحل التعليم المختلفة تسبب في ظهور ما يسمى بالبطالة الصريحة والبطالة الهيكلية بين خريجي قطاع التعليم نظراً لعدم وجود تخطيط متوازن بين أعداد الطلاب في مراحل التعليم المختلفة وبين مدى توافر الوظائف لهم في سوق العمل مما أدى إلى حدوث فجوة واسعة بين مخرجات التعليم وبين إمكانية توظيفها في القطاعات الاقتصادية المختلفة هذا على صعيد البطالة الصريحة. أما على صعيد البطالة الهيكلية فإن محتوى ونوع ومستوى التعليم لم يتم ربطها بشكل مباشر مع احتياجات سوق العمل مما أدى إلى عدم التوافق بين مخرجات التعليم وبين طبيعة واحتياجات الوظائف في سوق العمل. بمعنى آخر ، إن حجم خريجي قطاع التعليم في الدول النامية كان كبيراً نتيجة للتوسع الكبير في برامج التعليم والإنفاق عليها بدون حدود حيث أدى ذلك إلى حدوث اختلالات هيكلية في عملية بين توازن العرض والطلب من القوى العاملة من حيث الكم والكيف.

وتبعاً لذلك فإن معظم الحكومات والسلطات التعليمية وصنّاع القرار في الدول النامية باتوا على قناعة تامة بأن الإنفاق على قطاع التعليم بهذا الشكل وعدم تناسب أعداد الخريجين مع أعداد الوظائف المتاحة في سوق لعمل وعدم التوافق بين مخرجات التعليم والحاجات الفعلية لسوق العمل يعتبر إهداراً للأموال ومجهوداً ضائعاً لا طائل من ورائه، بل إن ذلك أدى إلى حدوث نتائج عكسية وتسبب في نشوء ظواهر سلبية كظاهرة البطالة الصريحة وظاهرة البطالة الهيكلية ، ولذلك بدأ التفكير في إعداد هيكلة قطاع التعليم ومحاولة وضع أهداف إستراتيجية عامة تقوم بالربط والتنسيق بين مخرجات قطاع التعليم وحاجات سوق العمل في الدول النامية.

بدأ الاهتمام الفعلي بالتعليم الفني والمهني في الدول النامية في سنة 1961 في مؤتمر وزراء التعليم للدول الأفريقية والذي انعقد في أديس أبابا بأثيوبيا تحت شعار تنمية وتطوير التعليم. في هذا المؤتمر تم دراسة العديد من الوسائل والآليات التي يمكن أن تساهم في تنمية وتطوير قطاع التعليم في أفريقيا ، حيث أنه انطلاقاً من أن قطاع الزراعة في الدول النامية يعتبر القطاع الأهم والمسيطر على كافة النشاطات الاقتصادية في هذه الدول ، فإنه ووفقاً لذلك ينبغي التركيز على تعليم الطلاب المهن والحرف التي تتماشى مع طابع الحياة الريفية السائدة في الدول النامية مع محاولة زيادة الإنتاجية في القطاع الزراعي باعتباره القطاع الأساس الذي يساهم بشكل كبير في تكوين الدخل القومي لهذه الدول.

من هنا ظهرت أهمية التعليم المهني وتم التركيز على إدخال مفاهيمه وأساليبه في المناهج الدراسية بشكل رسمي من أجل تحقيق التنمية الريفية والزراعية في هذه

الدول. وبناءً على مقررات مؤتمر أديس أبابا وتماشياً مع ظهور نظرية الرأسمال البشري الخاصة بتمنية وتطوير برامج العليم في الدول النامية، فإن ذلك أدى إلى ظهور فئتين أو مجموعتين مختلفتين في الآراء حول مبررات وأهمية وتنظيم آلية عمل التعليم الفني والمهني في الدول النامية. ولذلك فإن هذه المخرجات غير مطلوبة بشكل كبير في سوق العمل.

الفئة المؤيدة للتعليم الفني والمهني بشكله الحالي تطالب باستمراريته ومبررها في ذلك: أن البطالة التي تحدث لخرجي المراكز الفنية والمهنية مرجعها إلى المناهج الأكاديمية التي تدرس في هذا النوع من التعليم حيث أنها تركز بشكل مباشر على التعليم النظري أكثر من تركيزها على التدريب العملي ولهذا فإن مخرجات هذا النوع من التعليم تعتبر متدنية في مستواها الكيفي مما أنعكس سلباً على معدلات أدائها في سوق العمل ولذلك فإن هذه المخرجات غير مطلوبة بشكل كبير في سوق العمل.

الفئة المعارضة لهذا النوع من التعليم بشكله الحالي تركز على أن البطالة التي تحدث لخرجي التعليم الفني والمهني ليست بسبب المناهج المعتمدة في هذا النوع من التعليم - والتي يشك الكثير منهم في إمكانية حلها لمشكلة البطالة - وإنما يعزو هؤلاء سبب البطالة إلى أن التوسع الكبير الذي حدث في قطاع التعليم الفني والمهني لم يرافقه ويواكبه التطور المناسب في اقتصاديات هذه الدول وإنما ظلت هذه الاقتصاديات جامدة ومتخلفة ولم تواكب التوسع المستمر في برامج التعليم عن طريق تحديث قطاعاتها الاقتصادية لخلق فرص عمل جديدة لخرجي المراكز الفنية والمهنية (Abrokwa, 1995).

في الآونة الأخيرة ظهرت بشكل واضح أهمية التعليم الفني والمهني في الكثير من الدول وخاصة الدول النامية نتيجة للتغيرات الجذرية التي أحدثتها هذه الدول في هيكلية اقتصادياتها مما أدى إلى التوسع في برامج التعليم الفني والمهني وتفعيل دوره في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق إحداث نوع من التنسيق والتخطيط بين برامج التعليم الفني والمهني وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية بهدف تزويد الاقتصاد بالقوى العاملة المدربة والمؤهلة في كافة التخصصات من جهة، وتزويد القطاعات الاقتصادية بالعناصر والمهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات المهن المختلفة في سوق العمل من جهة أخرى. (UNESCO, 1980).

4. مشاكل التعليم الفني والمهني في الدول النامية:

على الرغم من إحراز نوع من التقدم في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذلك في برامج التعليم العام الأكاديمي في الدول النامية ، إلا أن التعليم الفني والمهني ، لم يتطور بشكل إيجابي نتيجة عدم حصوله على الاهتمام الكافي وكذلك عدم حصوله على الامتيازات الخاصة التي تقود إلى ارتقاء اجتماعي سريع. بمعنى آخر فإن من أهم المشاكل التي يعاني منها التعليم الفني والمهني في الدول النامية هو موقف ونظرة المجتمع بشكل عام وأولياء الأمور بشكل خاص لهذا النوع من التعليم. كما هو معروف فإن التعليم له أثار إيجابية على الوضع الاجتماعي والرقي الاجتماعي للأفراد ، حيث إن الفرد إذا تحصل عل شهادات علمية في مجال التعليم فإن الوضع الاجتماعي والهيبة الاجتماعية له سوف تكون أفضل من الذين لم يواصلوا أو يكملوا مراحل تعليمهم المختلفة. ومن هذا المنطق فإن نظرة المجتمع وأولياء الأمور للتعليم الفني

والمهني ليس فيها الكثير من الاحترام لهذا النوع من التعليم باعتباره تعليماً يعتمد على العمل اليدوي هذا بدوره يقود إلى مرتبة أو منزلة أقل في السلم الاجتماعي إذا ما قورن بالتعليم الجامعي الذي عن طريقه يحقق الفرد الارتقاء الاجتماعي السريع. لذلك فإن أولياء الأمور يحثوا أولادهم على الانخراط في التعليم الجامعي للحصول على شهادة أعلى مستوى من التي يمنحها التعليم الفني والمهني، فضلاً عن العائد المادي الأفضل والوضع الاجتماعي الأرقى. وكنتيجة لذلك فإن معدل التسجيل للطلاب في التعليم الفني والمهني انخفض كثيراً مقارنة بمعدل التسجيل للطلاب في التعليم الجامعي، مما أدى إلى عدم الحصول على أعداد مناسبة من الطلاب للالتحاق بالتعليم الفني والمهني، وهذا بدوره أثر سلباً على طبيعة العلاقة القائمة بين التعليم الفني والمهني وحاجات الاقتصادي من القوى العاملة في مختلف التخصصات.

وبالرغم من الجهود الكبيرة التي بذلت من قبل حكومات الدول النامية، والمتمثلة في التوسع في برامج التعليم الفني والمهني عن طريق التوسع في الإنفاق على برامج هذا النوع من التعليم كمحاولة لتوسع قاعدته وتطوير آليات عمله، إلا أن مخرجاته لم تصل إلى المستوى المطلوب من حيث الكفاءة والفعالية في أدائها للأعمال والوظائف المختلفة في سوق العمل. ويرجع المهتمون بهذا النوع من التعليم انخفاض مستوى الأداء من الناحية الفنية والتقنية لمخرجات التعليم الفني والمهني في سوق العمل إلى مجموعة من العوامل والأسباب التي بينها غياب التنسيق والتكامل بين التخطيط التربوي والتخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية مما أدى إلى حدوث نوع من عدم التوازن في طبيعة العلاقة بين مخرجات التعليم الفني والمهني وحاجات الاقتصاد من حيث

الأعداد المطلوبة للمهن والوظائف في سوق العمل على المستوى الكمي. أما على المستوى الكيفي فيتجسد في عدم توافق ومواءمة المهارات والتخصصات التي تدرب عليها خريجو المراكز الفنية والمهنية مع محتوى ومضمون الوظائف والأعمال في سوق العمل والمهارات المحددة التي تتطلبها هذه الوظائف مما أدى إلى حدوث انخفاض ملحوظ في إنتاجية العاملين والتأثير السلبي لذلك على جودة السلع المنتجة مما أنعكس سلباً على تطوير قطاع الصناعة بشكل عام.

طبقاً لحسابات التكلفة والعائد في قطاع التعليم، فإن برامج التعليم الفني والمهني تعتبر أكثر تكلفة من برامج التعليم الأكاديمي العام، من حيث أن كثافة التلاميذ في الفصول الدراسية يجب أن تكون أقل ما يمكن، فضلاً عن التكاليف العالية للأجهزة والمعدات والوسائل التعليمية وخدمات الصيانة، وإعداد المعلمين والمدربين بشكل راقٍ للقيام بالإشراف والتنفيذ لبرامج التعليم الفني والمهني هذا على المستوى الجزئي. أما على المستوى الكلي فإن الدول النامية تعاني من نقص شديد في خبراء التخطيط والتنظيم، والنقص في المعدات والأجهزة، بالإضافة إلى عدم توافر التغطية المالية الكافية لتنفيذ البرامج الفنية والمهنية، والنقص في أعداد المدربين، وعدم توافر الخبرة والكفاءة لدى الموجودين منهم ، وعدم وجود نظام للمتابعة والتقييم والتغذية المرتدة للبرامج التي تم تنفيذها، لمحاولة استخلاص العيوب والأخطاء في التنفيذ ومحاولة تلافيها في الخطط المعدة للمراحل المستقبلية ، وغياب قنوات الاتصال والتنسيق بين المؤسسات المختلفة ومراكز التعليم الفني والمهني وسوق العمل، وعدم وجود مناهج حديثة ومتطورة تحتوي على المعرفة العلمية والتقنية والفنية المناسبة

وتركز على الجوانب العلمية أكثر من الجوانب النظرية وتتبنى خطة عامة للبرامج التدريبية والتطبيقية المختلفة.

الباب الثاني

في جدلية العلاقة بين الجانب التربوي والجانب الاقتصادي للتعليم الفني والمهني في الدول النامية



مقدمة عامة

إن طبيعة العلاقة بين التعليم الفني والمهني والاقتصاد بصورة عامة تعتبر علاقة جدلية ومجالاً لم يحسم فيه النقاش بعد بين صانعي القرارات، وبين الاقتصاديين وبين التربويين – خاصة في الدول النامية – من حيث طبيعة نظام التعليم الفني والمهني نفسه وعلاقته بسوق العمل. فمنهم من يرى أن يكون نظام التعليم الفني والمهني أحد فروع النظام التعليمي الأكاديمي العام، ومنهم من يرى أن يكون نظام هذا التعليم منفصلاً عن النظام التعليمي العام ويجب ربطه بصورة مباشرة بسوق العمل.

إننا في هذا الكتاب لا ننحاز إلى أي من وجهات النظر هذه ، وإنما سنحاول أن نجد موقعاً لنا في جدلية هذه العلاقة عن طريق التحليل النقدي لآراء المدارس المختلفة حول هذا الموضوع وبالتالي محاولة بناء إطار نظري لطبيعة هذه العلاقة والخروج بآليات عملية وسياسات واقعية لرسم السياسات المستقبلية لهذا النوع من التعليم وعلاقته بسوق العمل، عن طريق استعراض تجارب الكثير من الدول في هذا المجال، ومحاولة الخروج بخلاصة علمية لوجهات النظر المختلفة حيال هذا الموضوع، وعن طريق محاولة مناقشة طبيعة هذه العلاقة من خلال وضعها في مضمون واسع يتناول كافة جوانب هذه العلاقة دون الاقتصار على الجوانب الضيقة أو المفاهيم التقليدية التي عادة ما يناقش هذا الموضوع من خلالها.

إن الربع الأخير من القرن الماضي شهد تطوراً دراماتيكياً في الإستراتيجيات والوسائل التي تهدف إلى التسريع من وتيرة النمو الاقتصادي. هذه التطورات كانت

تهدف إلى تغيير وجهة النظر التقليدية والقائلة بأن تحقيق معدلات عالية للنمو الاقتصادي تعتمد بالدرجة الأولى على الاستثمار في الرأسمال الثابت والمتمثل في المصانع والآلات والبُنى التحتية، إلى مفهوم أوسع وأسلوب متطور في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار في العنصر البشري.

إن المفهوم الحديث للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لا يقتصر فقط على الاستثمار في رأس المال الثابت، وإنما الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة، وبالتالي هذه البرامج الاستثمارية تساهم بصورة مباشرة في زيادة مداخل الأفراد، ورفع مستواهم المعيشي ، هذا على المستوى الجزئي. أما على المستوى الكلي والمتعلق بتحقيق أهداف النمو الاقتصادي فيعتبر هذا النوع من الاستثمار هو نقطة البداية في تحقيق ذلك باعتبار أن الإنسان هو هدف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي نفس الوقت يعتبر الإنسان أداة تنفيذها الفاعلة.

هذا الاتجاه الجديد في مفهوم النمو الاقتصادي، والذي أدى إلى إرساء دعائم سياسة استثمارية جديدة ترتكز على العنصر البشري، ولم يقتصر ذلك على برامج الحكومات فقط، وإنما قامت بتبنية الكثير من الوكالات والمنظمات الدولية، فالبنك الدولي على سبيل المثال قام بتخصيص 10٪ من موارده للاستثمار في قطاع التعليم (البنك الدولي، 1995).

إن كثير من الدول تعتمد في إستراتيجياتها في تطوير التعليم الفني والمهني على التوسع الكمي في برامج هذا النوع من التعليم، لاعتقادها بأن مخرجات التعليم الفني والمهني تقوم بتحقيق هدفين أساسين ، أولهما خلق فرص عمل لخريجي معاهد التعليم

الفني والمهني ، وبالتالي محاولة التقليل من معدل البطالة ، وثانيهما، أنها أي مخرجات هذا النوع من التعليم تقوم بتزويد القطاعات الاقتصادية المختلفة في هذه الدول بالمهن والتخصصات والمهارات المطلوبة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام، وتحقيق التقدم الصناعي بشكل خاص.

هذه الفرضيات عموماً تتناقض مع نتائج معظم البحوث والدراسات التي أجريت في هذا المجال ، والمتعلقة بالاستثمار في العنصر البشري في مجال التعليم الفني والمهني. في كلمات أخرى ، فإن هذه الدراسات لم تؤكد أن التوسع الكمي في هذا النوع من التعليم يساهم مساهمة فعّالة في تحقيق أهداف هذا النوع من الاستثمار في العنصر البشري والمترجم بشكل علمي في الاستثمار في برامج التعليم الفني والمهني، والذي يفترض أن يكون مصمماً ومبنياً أساساً على تلبية احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهن المختلفة في هذا المجال (Ziderman,1997).

يتضح من ذلك أن معظم نتائج البحوث والدراسات التي أجريت في هذا المجال، لم تقدم أي مساهمة فعالة في تطوير السياسات الخاصة بهذا النوع من التعليم، لافتقارها إلى تحديد دقيق لمتطلبات تطوير إستراتيجيات هذا النوع من التعليم، عن طريق تحديد المستويات التأهيلية المناسبة، والأنواع المحددة لنوع المهن والتخصصات المطلوبة ، لتلبية احتياجات قطاع الصناعة، وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي تحقيق المستهدفات من عملية النمو الاقتصادي بشكل عام. إن التوسع الكمي في برامج التعليم الفني والمهني والذي يعتبر معدل تسجيل الطلاب أحد عناصره الأساسية ، والذي يفترض أن يكون مؤشراً إيجابياً في تحقيق معدلات عالية من النمو

الاقتصادي، حيث إنه في بعض الدول كانت هناك نسب كبيرة من الطلبة تم قبولها في معاهد التعليم الفني والمهني، بينما في دول أخرى كانت مساهمة الطلاب في هذا النوع من التعليم تكاد تكون معدومة، وفي الحالتين بينت الدراسات أنه – حتى في الدول التي تم تسجيل أعداد كبيرة من الطلاب في التعليم الفني والمهني – لا توجد دالة إحصائية لأي ترابط إيجابي بين معدلات تسجيل الطلاب ومعدلات عالية للنمو الاقتصادي (Tilak, 1988).

إن النتائج المختلفة التي توصلت إليها الدراسات السابقة حول التوسع الكمي للتعليم الفني والمهني يقودنا إلى طرح الأسئلة الآتية:

هل الأهمية الكبيرة التي يحظى بها قطاع التعليم الفني والمهني والدور الذي يعول عليه في القيام به، في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، في كثير من الدول، مبالغ فيه ؟

ما هو تفسير هذا الاختلاف في معدلات تسجيل الطلاب في معاهد التعليم الفني والمهني في الدول النامية ؟

تقودنا الإجابة على هذه التساؤلات، إلى الحديث عن التعليم الفني والمهني والتنمية الاقتصادية.

التعليم الفني والمهني والتنمية الاقتصادية:

من الأسباب التي أدت إلى عدم وجود ترابط إيجابي بين التوسع الكمي في التعليم الفني والمهني، وزيادة وتيرة معدل النمو الاقتصادي ، أن هذا النوع من التعليم يمثل

فرعاً واحداً من فروع متعددة أو بـرامج متنوعـة للتـدريب ، والتـي تهـدف إلى إعـداد العناصر المؤهلة للانخراط في سوق العمل. هذه العناصر المؤهلة، لا تكتسب المهارات اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل عن طريق التعلـيم الفنـي والمهنـي فقـط ، وإنـما توجد برامج تدريبية أخرى يمكن الاعتماد عليها في هذا المجـال ، ومـن بينهـا التلمـذة الصناعية والتي تعتبر نموذجاً تدريبياً عاماً متبعاً في كثير من الـدول، كـذلك المـدارس الصناعية والنظام المزدوج في التـدريب ومراكـز التـدريب العامـة التـي تنتـشر في دول أخرى. إن الاستنتاج العام بناء عـلى هـذه المعطيـات، هـو أنـه لا يوجـد نمطـاً محـدداً للتدريب مطبق في كافة الدول، وإنما كل دولة تتبع نظاماً تـدريبياً خاصـاً بهـا بنـاء عـلى فلسفتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي يكون مختلفاً عن أنـماط التـدريب الموجودة في الدول الأخرى.

إن المقارنة بين المدارس الفنية والمهنية ومراكز التـدريب العامـة واللـذان يعتـبران النموذجان الأكثر شيوعاً في معظم الدول، من حيث أعداد الطلاب المسجلين بها، تبين أنه في أمريكا اللاتينية يعتبر الطـلاب المـسجلين في مراكـز التـدريب العامـة هـم الفئـة السائدة، إذا ما قورنوا بأعداد الطلاب المسجلين في المدارس المهنية. أما في أفريقيا وآسيا فإن الموقف مختلف، حيث تركز الدول الأفريقية والأسيوية في أعداد الكـوادر اللازمـة لحاجات سوق العمل على المدارس المهنية (Middleton et al, 1993).

هذه الاختلافات بين الدول في درجة تفضيلها لنـوع أو نمـط معـين مـن الـبرامج التدريبية، يعود إلى الكثير من العوامل، ومن بينها العوامل الثقافيـة والتاريخيـة، وتـأثير

الثقافة الاستعمارية في ثقافة هذه الدول، والنظام الاقتصادي والسياسي السائد في هـذه الدول، والبرجماتية في تخطيط برنامجها الاقتصادي والاجتماعي.

عموماً ما يهمنـا في هـذه الموضـوع عـلى الـرغم مـن الاختلافـات الإيديولوجيـة والاقتصادية بين الدول، وخاصة الدول النامية في نظرتها إلى التعليم الفني والمهني، هو الإجابة على الأسئلة الآتية:

هل المستوى التأهيلي والتعليمي لهذا النوع مـن التعلـيم، مناسـب أو متوافـق مـع احتياجات الاقتصاد الأساسية من العمالة الفنية والمهنية ؟ هل نظام هذا التعلـيم فعـال وكفؤ بجانبيه الكمي والكيفي ؟ هل مخرجات هذا النوع من التعليم تمثل أفضل استثمار في العنصر البشري لتحقيق أهـداف التنميـة الاقتـصادية والاجتماعيـة ؟ كيـف يمكـن التعامل مع أو تطوير مخرجات هذا النوع من التعليم، في ضوء معدل النمو المستهدف، التغير التكنولوجي ، وتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية ؟

إن الإجابة على هذه الأسئلة تقودنا إلى مناقشة قضيتين أساسيتين وهما :

أولاً: في خضـم التطور الاقتصادي الحاصل اليوم كيف يمكن تحقيق التوازن الذي يجب أن يكون بين التعليم الفني والمهني والتعليم العام. بمعنى آخر لمـن تعطـى الأولويـة في الاستثمار لهذين النوعين من التعليم ، وما هي الكيفية أو الآلية التي يمكن عن طريقها تحقيق التوازن المطلوب لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية ؟

ثانياً: ما هو نوع أو نمط التدريب من بين برامج التدريب المختلفـة الـذي يجـب تبنيـه لتحقيق معدل عالٍ من النمو الاقتصادي. ؟

لمناقشة هذه المواضيع الجوهرية في آلية عمل التعليم الفني والمهني، يجب أن يتم التحدث عن المقارنة بين التعليم العام والتعليم الفني والمهني من حيث أولويات الاستثمار التي يجب أن تعطى لأنواع التعليم المختلفة في إطار البرامج العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وكذلك التحدث عن الإطار أو الأرضية المناسبة التي يجب أن تنفذ من خلالها برامج التعليم الفني والمهني ، وعن نمط ونوع التدريب الذي يجب أن تتبناه الدول المختلفة ليكون متوافقاً ومنسجماً مع حاجات سوق العمل من المهارات الفنية والمهنية.

الاستثمار في التعليم العام أم في التعليم الفني والمهني ؟

إن معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال ، قد بينت أن الاستثمار في التعليم الفني والمهني يعتبر أكثر تكلفة من الاستثمار في التعليم العام في معظم الدول. إن المقارنات التي أجريت بين التعليم العام والتعليم الفني والمهني بين عدد كبير من الدول، على أساس مستوى الأجور ومعدل التوظيف لخريجي هذين النوعين من التعليم، قد بينت أن العائد من الاستثمار في هذه البرامج التعليمية تعطي الأفضلية لخريجي التعليم العام عن خريجي المعاهد الفنية والمهنية، علاوة على حسابات التكلفة والعائد التي تصب في مصلحة التعليم العام، باعتباره عموماً أقل تكلفة من الاستثمار في التعليم الفني والمهني (Ziderman, 1997).

لإعطاء تفصيلات أكثر حول هذه الدراسات والمتعلقة بالعائد المنخفض للتعليم الفني والمهني، حسب حسابات التكلفة والعائد الناتجة عن برامج الاستثمار في هذا

النوع من التعليم ، تبين أن هناك الكثير من العوامل والأسباب التي يعزى إليها هذا الانخفاض في العائد من الاستثمار في برامج التعليم الفني والمهني.

من بين العوامل التي أدت إلى انخفاض ما يسمى بالكفاءة الخارجية للتعليم الفني والمهني، التوسع الكمي الحاصل في هذا النوع من التعليم. في كلمات أخرى فإن أعداد الخريجين الذين يحملون المؤهلات الفنية والمهنية، تفوق حاجات السوق من هذه التخصصات ، مما أدى إلى تغلب عامل العرض على عامل الطلب، وبالتالي أدى ذلك إلى زيادة معدل البطالة ، وزيادة الفاقد في هذا النوع من التعليم، وبالتالي انخفاض العائد من هذا النوع من التعليم مقارنة بما تم فيه من استثمار.

كل هذه المعطيات والنتائج تم التوصل إليها بناء على الدراسات والبحوث التي أجريت في العديد من الدول، ومن بينها بنين (Rasara, 1988)، موزنبيق (Zidermanm, 1997) ، النيجر (Mingat, 1989)، والصومال (Chapman & Windham, 1985).

جانب آخر من هذه الدراسات والمتعلقة بحسابات التكلفة والعائد للتعليم الفني والمهني هو ما يتعلق بالدخل والأجر، حيث وجد في كثير من الدول ومن بينها ساحل العاج (Grootaert, 1990)، وأندونيسيا (Clark, 1983)، وبيرو (Bellew &Moock, 1990) ، أن الأجر الذي يتحصل عليه خريجو معاهد التعليم الفني والمهني وخريجو الجامعات يكاد يكون متساوياً، ولكن التكلفة العالية للتعليم الفني والمهني مقارنة بالتعليم العالي، تجعل العائد من الاستثمار في التعليم العالي أكبر من العائد من التعليم الفني والمهني، وبالتالي يعطي ذلك الأفضلية أو الأولوية للاستثمار في التعليم العالي عن التعليم الفني والمهني. الواضح من هذه الدراسات جميعها ، أنها تركز على جانب عام من التعليم

الفني والمهني والمتعلق بالأهمية الاقتصادية لهذا النوع من التعليم، على أساس حسابات التكلفة والعائد بالنسبة لبرنامج الاستثمار الذي تم فيه. ولذلك يتضح أن هناك حاجة ماسة لدراسة جوانب أخرى للتعليم الفني والمهني ، ليس على أساس حسابات التكلفة والعائد فقط ، وإنما كل العوامل الأخرى التي تتعلق بالتعليم الفني والمهني من حيث الأجر والمهنة والتخصص وعلاقة كل ذلك بفرص التوظيف في سوق العمل. في هذا السياق ، أجريت الكثير من البحوث والدراسات في العديد من الدول، ومن بينها البرازيل (Arriagadal lZiderman,1992) ، والصين (Min, 1990) ، حول الأهمية الاقتصادية للتعليم الفني والمهني ليس من منظور حسابات التكلفة والعائد وإنما من منظور الوظائف المختلفة والتخصصات المتنوعة التي يحملها خريجو معاهد التعليم الفني والمهني وعلاقة ذلك بفرص التوظيف في سوق العمل.

هذه الدراسات توصلت إلى أن خريجي المعاهد الفنية والمهنية يقومون بأداء وظائف أو تخصصات غير التي تم تخصصهم فيها أساساً في معاهد التعليم الفني والمهني، بينما خريجو التعليم العام ، يقومون بأداء الوظائف التي تم إعدادهم لها في برامج التعليم العام. ولهذا فإن معظم هذه الدراسات ركزت بشكل أساسي كحل لهذه المعضلة على زيادة فرص العمل للخريجين وذلك بالتوسع في النشاطات الاقتصادية المختلفة، أو عن طريق استحداث فرص عمل جديدة، والتقليل من البطالة الهيكلية عن طريق خلق نوع من التوافق والتناسق بين التخصصات التي يحملها خريجو المعاهد الفنية والمهنية، ونوع الوظيفة التي سيقومون بأدائها في سوق العمل. بعض الدراسات الأخرى توصلت إلى أن التعليم الفني والمهني إذا ما توافرت له فرص النجاح من

حيث إعداد المناهج المناسبة وطرق التدريس الجيدة والتدريب العملي وغيرها من العوامل الأخرى، فإنه سيكون بذلك في موقع يستطيع من خلاله تلبية احتياجات سوق العمل من التخصصات الفنية والمهنية بجميع فروعها، من بين هذه الدراسات، دراسة حديثة أجريت في تركيا حيث بينت أن خريجي المعاهد الفنية والمهنية عليهم طلب أكبر من خريجي التعليم العام في سوق العمل (Tansel, 1994) ، هذا من حيث سياسة التوظيف في سوق العمل بشكل عام، أما من حيث مستوى الأجور لخريجي التعليم الفني والمهني فقد بينت الدراسات التي أجريت في إحدى عشرة دولة من أمريكا اللاتينية أنه في سبع دول من هذه المجموعة تعتبر الأجور التي يحصل عليها خريجو التعليم الفني والمهني أعلى من الأجور التي يتحصل عليها خريجو التعليم العام، علاوة على ارتفاع العائد من التعليم الفني والمهني عن العائد من التعليم العام بالنسبة لبرنامج الاستثمار الذي تم في هذين النوعين من التعليم (Psacharopoulos, 1994).

هذه الدراسات جميعها قادت إلى تبني وجهة نظر متوازنة حول التعليم الفني والمهني من حيث الأهمية الاقتصادية لهذا النوع من التعليم، بعكس ما توصلت إليه الدراسات السابقة من قلة المردود الاقتصادي لبرنامج الاستثمار في التعليم الفني والمهني. بمعنى آخر، أن الدراسات السابقة والتي بنيت على فكرة نظرية الرأسمال البشري في التعليم الفني والمهني، وعلى أساس حسابات التكلفة والعائد لهذا النوع من التعليم، قد بينت أن المردود الاقتصادي، أو العائد من برنامج الاستثمار في التعليم الفني والمهني يكاد يكون معدوماً. بينما الدراسات الحديثة أثبتت أن العائد من التعليم

الفني والمهني ممكن أن يكون عالياً، وفي نفس الوقت فإن هذا النوع من التعليم يمكن أن يقوم بدور فعال في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وسد احتياجات سوق العمل من التخصصات الفنية والمهنية المختلفة، إذا ما توافرت له شروط النجاح، وإذا ما تم تقييمه ليس على أساس حسابات التكلفة والعائد فقط، وإنما بناء على معايير يدخل تحت مظلتها مستوى الأجور، والطلب على التخصصات الفنية والمهنية في سوق العمل وغيرها من المعايير الأخرى التي توسع دائرة التقييم لهذا النوع من التعليم، بدلاً من قياس الكفاءة الاقتصادية للتعليم الفني والمهني من خلال معيار واحد وهو حسابات التكلفة والعائد.

اختيار البديل والمكان الأفضل لبرامج التدريب

نعود الآن إلى مناقشة الشق الثاني من هذه المسألة، والمتعلق بالإطار المناسب الذي يجب أن تنفذ فيه برامج التدريب لسد احتياجات سوق العمل بشكل عام، واحتياجات قطاع الصناعة بشكل خاص.

الواضح من الدراسات التي تم استعراضها حول هذا الموضوع، أن التدريب أو إعداد الكوادر الفنية المؤهلة للانخراط في سوق العمل، والذي يتم في معاهد التدريب الرسمية أو المدارس المهنية، يعتبر أقل أهمية وفعالية من التدريب الذي تقوم بإعداده الشركات المختلفة وفق خطط زمنية وبرامج تدريبية محدده، كل ذلك يتم على مستوى المشروع ويعزى السبب في ذلك إلى أن برامج التدريب التي تقوم بإعدادها الشركات على مستوى المشاريع التي تقوم بتنفيذها، يعتبر أقل تكلفة بصورة عامة حسب حسابات التكلفة والعائد، وفيما يخص الفعالية فإن هذه الشركات تقوم بتدريب

عناصرها على أحدث الآلات والمعدات التي تم استجلابها تحت سقف العمل، وفي نفس الوقت تحقق مثل هذه البرامج التدريبية التوازن والتوافق المطلوب بين برامج التدريب على المهارات المختلفة وبين الوظائف المتاحة في سوق العمل، لعلم هذه الشركات أكثر من غيرها بطبيعة وديناميكية هذه الوظائف وما تحتاجه هذه الوظائف من مستوى تدريبي معين.

هذه البرامج التدريبية قد تشمل التدريب أثناء العمل أو برامج تدريب رسمي محدد بمدة زمنية معينة أو التعليم غير الرسمي أو قد تقوم هذه الشركات بإيفاد المتدربين إلى الخارج للتدرب على أحدث الطرق في إدارة وأداء الوظائف المختلفة كجزء من برنامج تدريبي عام أو عن طريق التلمذة الصناعية.

كل هذه البرامج التدريبية يتم إعدادها وبرمجتها وفق حاجات السوق، وبالتالي فإن المعيار الأساسي في آلية عمل هذه البرامج هو أن الطلب على قوى عاملة ذات تخصصات معينة والتي تحددها ديناميكية واحتياجات سوق العمل سوف يؤدي إلى تحقيق التوازن المطلوب بين العرض والطلب من حيث الكم والكيف من القوى العاملة ذات التخصصات المختلفة.

مما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق، أن تنفيذ ونجاح مثل هذه البرامج التدريبية يتطلب تنمية القطاعات الرئيسية لاقتصاديات الدول المختلفة، ووجود كادر مؤهل وعلى مستوى عالٍ في الإدارة الصناعية بالإضافة إلى الدعم المالي الكافي.

الباب الثالث

المهارات الفنية والمهنية ودورها في رفع معدل الإنتاجية في الشركات المختلفة في سوق العمل الليبي

مشكلة الدراسة:

إن التطور السريع والتوسع الكمي الذي حدث في مجال التعليم الفني والمهني في الجماهيرية العظمى، أدى إلى ظهور الكثير من المشاكل والقصور في آلية عمل هذا النوع من التعليم. أي أن مخرجات التعليم الفني والمهني ليس من حيث الجانب الكمي فقط والمتجسد في إمداده للقطاعات الاقتصادية بالتخصصات المطلوبة، وإنما أيضاً من حيث الكيف ومستوى الأداء الاقتصادي في القطاعات الإنتاجية المختلفة والتي كان يعتريها الكثير من الضعف وعدم الكفاءة والفعالية مما أنعكس سلباً على الطلب من هذا النوع من القوى العاملة في سوق العمل (UNESCO, 1984, Sop, 1991).

تجسد ذلك في عدم توافق ومواءمة مخرجات هذا النوع من التعليم من حيث المحتوى والمضمون مع طبيعة وحاجات الاقتصاد الوطني من المهن والتخصصات المختلفة، خاصة في ضوء التطور الهائل الذي تشهده الجماهيرية العظمى في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والصناعية.

الجانب الآخر من هذه المشكلة، يتعلق بغياب قنوات الاتصال الفعالة لتبادل المعلومات بين المراكز التعليمية وسوق العمل، من حيث احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات المختلفة، وخلق نوع من التنسيق والتعاون والتشاور حول مناهج ومحتوى هذا النوع من التعليم، ودراسة كيفية تطويره وتحسين أدائه وصولاً إلى تحقيق الأهداف الأساسية لهذا النوع من التعليم والتي ترتكز أساساً على المعلومات الواردة من سوق العمل حول طبيعة واتجاهات وديناميكية هذا السوق لتحقيق التوازن

المطلوب بين مخرجات التعليم الفني والمهني وبين مستوى أدائها بفاعلية وكفاءة في القطاعات الاقتصادية المختلفة (UNESCO, 1988).

الجانب الثالث من هذه المشكلة يتجسد في عدم وجود توازن في الجانب الكمي نفسه بين مخرجات التعليم الفني والمهني وبين قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب هذه المخرجات، ففي كثير من الأحيان ونتيجة للتطور الصناعي والاقتصادي الكبير في قطاعات الاقتصاد الوطني، الذي قد يتطلب نتيجة لذلك، أعداداً كبيرة من خريجي المعاهد الفنية والمهنية، والتي لا تستطيع تلك المعاهد تغطية العجز في الطلب على القوى العاملة الفنية مما يؤدي إلى استيرادها أو جلبها من خارج الجماهيرية العظمى (Allan, 1981).

إن هذا الاستعراض لبعض المشاكل الجوهرية التي يعاني منها نظام التعليم الفني والمهني، يدل على أن المشكلة ليست متعلقة بالجانب الكمي فقط، والمتمثل في الحاجات الكمية من القوى العاملة الفنية وطرق توظيفها للاستفادة منها في كافة المجالات الاقتصادية المختلفة، وإنما هناك جانب آخر مهم لمشكلة الدراسة وهو الجانب الكيفي والذي يمكن قياسه عن طريق سبرغور أراء أمناء اللجان الشعبية، ومدراء التدريب والإنتاج لمجموعة من الشركات والمؤسسات التي تمثل القطاعات الرئيسية في الاقتصاد الليبي حول المستوى التأهيلي ومستوى الأداء لمخرجات هذا النوع من التعليم في القطاعات الإنتاجية المختلفة.

إن التكلفة العالية للتعليم الفني والمهني، ودور هذا التعليم في إمداد الاقتصاد الوطني بالمهن والتخصصات المختلفة لتحقيق أعلى معدل للإنتاجية في القطاعات

الاقتصادية المختلفة، يجعل من الضروري دراسة أوجه القصور في نظام التعليم الفني والمهني بجانبيه الكمي والكيفي لوضع الحلول المناسبة وصولاً إلى أدائه الأفضل والأمثل في تزويد الاقتصاد الوطني بالمهن والتخصصات المطلوبة ليس من حيث الكم فقط، وإنما أيضاً من حيث الكيف والمحتوى والمضمون وحسب احتياجات سوق العمل وطبيعة وديناميكية المهن والوظائف والتخصصات المختلفة في مختلف القطاعات الاقتصادية.

في هذا السياق، فإن هذه الدراسة تهدف إلى دراسة تطور التعليم الفني والمهني وعلاقته بتغير احتياجات السوق من العمالة الفنية، نتيجة للتطورات التكنولوجية والعلمية ومدى توافق مخرجات هذا النوع من التعليم مع طبيعة المهن والتخصصات في سوق العمل، على أمل أن نتوصل من خلال ذلك إلى تحديد أوجه القصور والعجز في أداء هذا النظام التعليمي وبالتالي وضع الأسس السليمة لتخطيط علمي مدروس لهذا النوع من التعليم وكذلك محاولة إيجاد عن طريق هذا التخطيط العلمي نوع من الانسجام والتوافق بين نوع التدريب والتعليم في المراكز التعليمية وبين نوع المهارة أو التخصص المطلوب في سوق العمل. بمعنى آخر، فإنه من الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة هو محاولة دراسة طبيعة الآليات التي تؤثر في عاملي العرض والطلب للقوى العاملة الفنية والمهنية، ومحاولة دراسة العجز وعدم الفعالية في هذه الآليات لتحقيق التوازن النهائي بين العرض والطلب وإرجاع أسباب ذلك إلى طبيعة سوق العمل نفسه أو إلى عدم كفاءة النظام التعليمي. لتحقيق ذلك فإنه سيتم تبني إطار نظري يضم كل من نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل، لتقصي أسباب القصور في طبيعة

العلاقة بين التعليم والاقتصاد طبقاً لهذه النظريات، ومحاولة دراسة خصائص كل نظرية بتطبيقها على أرض الواقع لفرز عوامل كل نظرية على حده، ومدى تأثيرها على الانخراط في سوق العمل وعلى مستوى الأجور وعلى مستوى الأداء وبالتالي استكشاف مواطن الضعف والقوة في طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد.

التطور التاريخي للتعليم الفني والمهني في الجماهيرية العظمى:

يعتبر التعليم الفني والمهني في الجماهيرية العظمى، حديث العهد نسبياً، وهو من أهم الدعائم التي تزود الاقتصاد الوطني بالمهارات والتخصصات اللازمة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية (SOE, 1974).

في الفترة 1947 – 1949 وفي عهد الإدارة البريطانية تم تأسيس أول مراكز مهنية وتجارية للتعليم الفني والمهني لتدريب الليبيين على بعض المهن اليدوية والتجارية البسيطة، وطبقاً لتقرير منظمة اليونسكو الصادر في سنة 1955، فإن المحاولات الأولى للإدارة البريطانية لتطوير التعليم الفني والمهني بإنشاء مركزين للتعليم الفني والمهني، كانت خطوات حيوية ولكنها تواجه عقبات كثيرة لإنجاحها متمثلة في النقص في الأجهزة والمعدات والموارد المالية (Blansum, 1963).

في منتصف 1960، بدأت تظهر لدى السلطات الليبية أهمية هذا النوع من التعليم في تطوير البلد بشكل عام وتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل خاص. وكنتيجة لذلك صدرت في سنة 1967 اللائحة المنظمة للتعليم الفني والمهني والتي تنص في فقرتها الأولى على أن التعليم الفني والمهني جزء من التعليم العام ويجب

أن ينال حظه من الرعاية والاهتمام، وعلى ضوء ذلك بدأ التعليم الفني والمهني بالتطور ولكن بخطوات بطيئة للغاية (UNESCO, 1986 b).

إن البداية الحقيقية للاهتمام بالتعليم الفني والمهني طبقاً لتقرير البنك الدولي الصادر في سنة 1969 كانت بعد اكتشاف النفط والبدء في تصديره في سنة 1961، حيث ظهرت الحاجة الماسة إلى العمالة الفنية لتغطية النقص الكبير في هذا النوع من القوى العاملة (UNESCO, 1986 b).

بعد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر سنة 1969 بدأ الاهتمام الفعلي بالتعليم العام والتعليم الفني والمهني كعناصر أساسية في تطوير الاقتصاد الوطني وتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Sop, 1983). منذ سنة 1970، بدأت الجماهيرية العظمى سياسة تبني خطط اقتصادية واجتماعية جديدة، تعطي الأولوية لتطوير النظام التعليمي بشكل عام وتطوير نظام التعليم الفني والمهني بشكل خاص.

كان من أهم الأولويات في سياسة تطوير نظام التعليم الفني والمهني هو ربط هذا النوع من التعليم بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتنفيذ هذه الخطط عن طريق تزويدها بالكوادر الفنية المؤهلة والمدربة لتغطية العجز الكبير في هذا النوع من القوى العاملة لتحقيق الأهداف العامة للسياسة الاقتصادية بتوسيع النشاط الصناعي والقطاعات الاقتصادية الأخرى (SOE, 1985 b).

منذ سنة 1980، زاد الوعي بأهمية التعليم الفني والمهني، وأعتبر من أهم فروع التعليم العام والذي يجب أن يولي اهتماماً خاصاً لأهميته في عمليات التطور الاقتصادي والصناعي، وعلى ضوء ذلك وحتى قبل سنة 1980 تم التوسع في إنشاء المعاهد الفنية

والمهنية في كافة أرجاء الجماهيرية العظمى، والتي تقوم بتخريج طلاب في تخصصات مهنية مختلفة مثل معاهد النفط والمعاهد الصناعية والزراعية والإدارية وغيرها (Sop, 1986).

خلال تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من سنة 1971 وحتى سنة 1981، ركزت في جانبها التعليمي على التعليم الفني والمهني ووضعت كافة الوسائل والإستراتيجيات الكفيلة بتطوير هذا النوع من التعليم، بالتوسع في إنشاء المعاهد الفنية والمهنية المختلفة، ومراكز التدريب المهنية بتخصصاتها المختلفة مع تطوير المعاهد التي تم إنشائها في فترات سابقة (Sop, 1990).

من الأهداف العامة التي تسعى لتحقيقها السياسة التعليمية الخاصة بالتعليم الفني والمهني هو إعداداً الأفراد إعداداً فنياً ومهنياً للانخراط في سوق العمل، في كافة القطاعات الاقتصادية سواء كانت زراعية أو صناعية أو القطاعات الإنتاجية الأخرى. ومن بين تلك الأهداف أيضاً أن التعليم الفني والمهني يجب أن يكون في موقعٍ يستطيع من خلاله الاستجابة لحاجات قطاعات الاقتصاد الوطني من كافة المهن والتخصصات ولذلك يجب أن يكون هناك نوع من التنسيق بين مراكز التعليم الفني والمهني ومراكز تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Sop, 1990).

تجدر الإشارة هنا إلى أنه في الفترة من 1965 إلى 1990 قام التعليم الفني والمهني بتزويد الاقتصاد الوطني بأربعة عشر ألف خريج تقريباً من التخصصات المختلفة مثل التخصصات الصناعية والزراعية والتجارية والهندسية والنفط، بالإضافة إلى ذلك، فإن أعداد الطلاب المسجلين في المعاهد الفنية والمهنية قد زاد زيادة سريعة من 56 ألف

طالب تقريباً سنة 1991 إلى 131 ألف طالب في سنة 1996، والذي يمثل 6.6٪ من إجمالي الطلبة المسجلين في كافة مراحل التعليم. وتمشياً مع هذه الزيادات السريعة في إعداد الطلاب فإن عدد المعاهد الفنية والمهنية قد زاد بدوره من 269 معهداً في سنة 1990 إلى 388 في سنة 1996 (NCFTAD, 1998).

تطور الاقتصاد الليبي وتأثير النفط :

قبل قيام ثورة الفاتح سنة 1969، وفي الفترة من سنة 1951 إلى 1969 كان الاقتصاد الليبي كغيره من اقتصاديات الدول المتخلفة في ذلك الوقت حيث كانت تحكمه مجموعة من العوامل التي أدت إلى هذا التخلف ومن بينها أن متوسط دخل الفرد كان منخفضاً جداً والذي نتج عن عدم التوافق والتوازن بين ميزانية الدولة بشكل عام والميزان التجاري لها، فضلاً عن محدودية العلاقات الاقتصادية والتجارية مع الدول الأخرى. إن معظم فروع وقطاعات الاقتصاد الوطني الحيوية في ذلك الوقت مثل المصارف وشركات التأمين والتجارة والمزارع المتطورة كان يسيطر عليها الإيطاليون، في حين سيطر الأمريكيون والإنجليز على قطاع النفط بشكل عام ولاسيما الاستكشافات النفطية والإنتاج والتحكم في الأسعار.

في سنة 1951 كان الاقتصاد الليبي قائماً بشكل أساسي على قطاع الزراعة الذي كان يعتمد في إنتاجه بشكل أساسي على الظروف المناخية وكانت تتوزع مصادر هذا الإنتاج بين الأشجار والمحاصيل الزراعية ومنتجات الثروة الحيوانية، وكان قطاع الزراعة يوظف ما نسبته 80٪ من مجموع السكان ويساهم بنسبة 30٪ من الدخل

القومي (Nyrop, 1973). وعلى الرغم من أن نسبة كبيرة من السكان الليبيين كانت تشتغل في القطاع الزراعي في ذلك الوقت إلا أن هذا القطاع كان يعاني من مشاكل وصعوبات كثيرة انعكست بشكل سلبي على الإنتاجية وتسببت في انخفاضها بشكل كبير في هذا القطاع ومن بينها نقص المياه، وغياب التقنيات المتطورة ومحدودية الأراضي الصالحة للزراعة، فضلاً عن النقص في الموارد المالية الكفيلة بتطوير هذا القطاع.

أما يخص الصناعة فإنها كانت محدودة وبدائية نتيجة لغياب العمالة المتدربة والمواد الخام الضرورية لتطوير الصناعة، حيث إن الصناعة في ذلك الوقت كانت تعتمد على المواد الخام التي يقدمها لها قطاع الزراعة ولذلك قامت صناعات مثل تعليب الطماطم وطحن الحبوب وبعض الصناعات اليدوية التقليدية وكان قطاع الصناعة يوظف ما بين 15 ألف إلى 20 ألف من الليبيين ويساهم بها نسبته 10٪ من الدخل القومي. وبالمفهوم المتطور للصناعة في ليبيا في ذلك الوقت كان لا يوجد بها صناعة ولا تتوافر بها العوامل الأساسية التي تؤدي إلى تطوير هذا القطاع مثل المواد الخام واليد العاملة المدربة والموارد المالية الكافية، مما أدى إلى الاعتماد على قطاع الزراعة الذي كان رغم محدودية إنتاجيته يساهم في تصدير المنتوجات الزراعية لاستيراد بدلاً منها بعض المنتوجات التي يحتاجها البلد في ذلك الوقت (Glaranis, 1982).

بشكل عام فإن قطاعي الزراعة والصناعة في ذلك الوقت كانا يعدان من القطاعات البدائية، وكان وراء ذلك مجموعة من العوامل التي أثرت سلباً على إنتاجية هذين القطاعين والتي كان من بينها النقص في موارد التمويل، والمواد الخام وخاصة

المعادن والمصادر الطبيعية الأخرى، ووسائل النقل والتخزين، وصغر حجم السوق المحلي وغياب الإدارة الفاعلة والنقص الحاد في القوى العاملة المدربة.

في ذلك الوقت أيضاً كانت الخدمات التعليمية التي تقدم للمواطنين تكاد تكون شبه معدومة، مما أدى إلى ارتفاع معدل الأمية بين السكان حيث كان ما نسبته 90٪ من السكان الليبيين يصنفون في خانة الأمية الكاملة. وكنتيجة لذلك فإن العمال المهرة كان عددهم قليلاً جداً، بالإضافة إلى غياب الخبراء في مجال التنظيم والإدارة (UNESCO, 1952).

بعد اكتشاف النفط في ليبيا سنة 1956، وبدأ تصديره في سنة 1960 بدأت تظهر تأثيرات عوائد النفط الليبي على كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا، حيث زادت عوائد الدولة الليبية من 40 مليون دولار أمريكي سنة 1962 إلى 800 مليون دولار أمريكي سنة 1968 وهذا بدوره أدى إلى تخفيض اعتماد الدولة الليبية على الإعانات الخارجية نتيجة للزيادة التي حصلت في عوائد الدولة من النفط. وكنتيجة لإنتاج النفط وتصديره إلى الخارج صنفت المصادر ليبيا في ذلك الوقت على أنها من الدول الغنية بعد أن كانت تصف في خانة الدول الفقيرة، فالناتج المحلي الإجمالي زاد من 152 مليون دينار ليبي سنه 1962 إلى 633 مليون دينار ليبي سنة 1966 إلى 1.1 بليون دينار ليبي سنة 1968 (Nyrop, 1973).

زاد متوسط دخل الفرد من 14 دينار ليبي سنة 1955 إلى 40 دينار ليبي سنة 1958 إلى 120 دينار ليبي في الفترة من 1958 إلى 1962 (Ministry of Petroleum, 1972).

بشكل عام يمكن القول أن اكتشاف النفط في ليبيا أحدث تغييراً جذرياً في الاقتصاد الليبي من حيث كونه اقتصاداً زراعياً يمثل فيه القطاع الزراعي أهمية كبيرة بالنسبة للاقتصاد بل ويعتبر من القطاعات الرئيسية والسيادية في الاقتصاد الليبي إلى اقتصاد نفطي يعتمد على قطاع النفط كمصدر رئيسي في تمويل عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ونتيجة لهذا التغير في هيكلية الاقتصاد الليبي انخفض عدد العاملين في قطاع الزراعة من 80٪ بمن مجموع السكان سنة 1950 إلى 30٪ سنة 1970 وفي نفس الفترة انخفضت مساهمة القطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي من 30٪ إلى 3٪ فقط.

هذا التغير في تركيبة وهيكلية الاقتصاد الليبي أدى إلى هجرة المزارعين وسكان الأرياف إلى المدن خاصة خلال الفترة 1954 إلى 1973 بحثاً عن فرص عمل جديدة ومستوى معيشي أفضل، وترتب على هذه الهجرة اكتظاظ المدن والمناطق الحضرية بالسكان وانخفاض نسبة السكان في المناطق الريفية نتيجة عوامل الجذب والطرد (Nyrop, 1973).

كنتيجة لكل ذلك، ظهرت الكثير من المشاكل ومن بينها زيادة الطلب على الطعام وبعض السلع الأخرى والتي لم يكن بوسع القطاع الزراعي والقطاع الصناعي في ذلك الوقت سد هذه الاحتياجات مما أضطر الدولة للاستعانة بعوائد النفط لاستيراد هذه الاحتياجات من الأسواق الخارجية لتغطية العجز من الطلب المحلي حيث كان الإنتاج المحلي غير قادر على سد الفجوة بين العرض والطلب من السلع المختلفة مما أدى إلى الكثير من النتائج السلبية على تطوير آلية عمل القطاعات الاقتصادية المختلفة.

إن حصول معدل عالٍ للنمو الاقتصادي نتيجة لمساهمة عوائد النفط في الدخل القومي أدى إلى الزيادة في معدل نمو قطاع الخدمات ذو الإنتاجية المنخفضة، وفي نفس الوقت أدى ذلك إلى انخفاض معدل النمو الاقتصادي في القطاعات الرئيسية الأخرى كالزراعة والصناعة حيث إنه خلال سنة 1968 زادت مساهمة قطاع النفط في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 60٪ ونتيجة لذلك انخفضت مساهمة القطاعات الأخرى من الناتج المحلي الإجمالي – باستثناء قطاع البناء – في الفترة من سنة 1962، إلى سنة 1968، حيث انخفضت مساهمة قطاع الزراعة إلى 3٪، وقطاع الصناعة إلى 2٪. وفي سنة 1970 زادت مساهمة قطاع النفط في الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالقطاعات الأخرى إلى 70٪ في حين شكل قطاع البناء 5٪ والزراعة 2٪ أما باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى شكلت ما نسبته 20٪ من الناتج المحلي الإجمالي (Ministry of Petroleum, 1972).

على ضوء المعطيات السابقة فإن الميزان التجاري للدولة في تلك الفترات المختلفة كان يعاني من عجز واضح في ميزان المدفوعات باستثناء صادرات قطاع النفط التي كانت في ازدياد مستمر وعلى حساب الصادرات من السلع الأخرى، ولهذا فإن التوازن في ميزان المدفوعات تم تحقيقه من خلال الصادرات النفطية ولكنه فعلياً يعاني من العجز في صادرات القطاعات الأخرى بدون مساهمة قطاع النفط في هذه الصادرات.

بعد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر 1969 ظهرت مفاهيم جديدة في الخطاب السياسي الليبي والتي تمثلت في الحرية والاشتراكية والوحدة، وكان من ضمن الأهداف الرئيسية للثورة تحرير الاقتصاد الليبي من السيطرة الأجنبية في كافة القطاعات الاقتصادية، وتم

ترجمة ذلك عملياً في سنة 1970 حيث تم إجلاء الطليان من ليبيا الذين كانوا يسيطرون على الأراضي الزراعية من حيث الاستخدام والإنتاج، وتم توزيع هذه الأراضي الزراعية على المزارعين الليبيين، وتم دعم الدولة لهؤلاء المزارعين بإمدادهم بالحبوب اللازمة للزراعة، وعوامل التخصيب والآلات الحديثة (Fisher, 1986). وبذلك أعادت الثورة الأرض إلى أصحابها الحقيقيين حيث كان لذلك تأثيراته الإيجابية على قطاع الزراعة، مما أدى إلى زيادة نسبة العاملين من القوى العاملة في هذا القطاع. وكخطوة أساسية في إرساء قواعد الاشتراكية كان لابد من تأميم قطاعات الاقتصاد الوطني فأصبح قطاعا الزراعة والصناعة يداران بواسطة الدولة الليبية وتم تخصيص مبالغ كبيرة للاستثمار في هذين القطاعين لتلبية حاجات السوق المحلي من السلع والمنتوجات المختلفة، بالإضافة إلى تأميم الدولة لقطاعات أخرى مهمة تشكل أهمية حيوية للاقتصاد الوطني مثل قطاع التأمين والمصارف، والتجارة والإحلال المستمر للقوى العاملة الليبية محل العمالة الأجنبية في القطاعات الإدارية.

في قطاع النفط الذي تسيطر عليه شركات النفط العالمية في عمليات البحث والتنقيب عن النفط وحجم الإنتاج وسقف الأسعار، فإن مجلس قيادة الثورة طالب هذه الشركات بزيادة أسعار النفط وتم إجبارها على فعل ذلك، وسيطرة الدولة أيضاً على عمليات وإدارة النفط بشكل عام، ووضعت يدها على عملية التسويق المحلي للنفط الذي كانت تديره وتتحكم فيه الشركات الأجنبية. ولكن الخطوة الأهم في برنامج التأميم في قطاع النفط كانت تأميم الدولة الليبية لبعض الشركات النفطية الأجنبية، والشراكة الفعلية في بعض الشركات النفطية الأخرى والتي تصل نسبة

الشراكة من 52 – 81٪ في كل شركة. وخلال سنة 1974 كانت الدولة الليبية تسيطر وتدير ما نسبته 67٪ من الإنتاج النفطي في داخل البلاد (Nyrop, 1973).

بشكل عام فإن الإستراتيجية الجديدة للنمو الاقتصادي التي تبنتها الثورة كانت ترتكز على توسيع القاعدة الصناعية والاقتصادية وتحقيق زيادة سريعة في معدل النمو الاقتصادي في أهم القطاعات الاقتصادية وفي نفس الوقت تحقيق معدل واقعي ومدروس في معدل إنتاج النفط.

الأولوية في إستراتيجية النمو الجديدة، أعطيت لقطاعين رئيسين هم قطاع الزراعة والصناعة. ففي الصناعة تم التركيز على ثلاثة فروع من الأنشطة الصناعية وهي صناعة الموارد الغذائية وصناعة مواد البناء والصناعات البتروكيميائية. إن إنتاج النفط كمادة خام تم التعامل معه على أساس أنه كأي قطاع تقليدي من قطاعات الاقتصاد الوطني وحدد معدل النمو فيه وفقاً للقدرات الاقتصادية والفنية لتحقيق نوع من النمو المتوازن بين القطاعات الاقتصادية المختلفة. وكان الغرض من ذلك هو خلق أو استحداث بدائل أخرى للتمويل لتحقيق المعدل المستهدف للنمو الاقتصادي بدلاً من الاعتماد على قطاع النفط كمصدر وحيد في عملية الإنفاق على برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من أجل تحقيق مستهدفات الإستراتيجية الجديدة للنمو الاقتصادي تبنت ليبيا منهج التخطيط الشامل للموارد لتحقيق النمو المتوازن في الاقتصاد الليبي بشكل عام. إذ حرصت الثورة في إستراتيجيتها الجديدة للنمو الاقتصادي على تنمية وتطوير كل إقليم من أقاليم الدولة لتحقيق النمو المتوازن بين الأقاليم المختلفة ، وكذلك تذويب

الفوارق وسوء التوزيع للثروة والمتمثل في المستويات المعيشية المختلفة للسكان في كل إقليم. ولهذا ومن أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والتوزيع الأمثل للثروة والدخل بين المواطنين ، ثم تبني إستراتيجية التنمية الاجتماعية لتلبية احتياجات المواطنين في مختلف المناطق ، والتي ارتكزت على تقديم الخدمات التعليمية مجاناً والصحة للجميع وتقديم السكن مجاناً للمواطنين ذوي الدخل المحدود. ومن أجل تحقيق إستراتيجية النمو الجديدة تم البدء في تنفيذ خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي 1973 – 1975 والتي تنسجم أهدافها مع تطلعات وآمال الليبيين في بناء اقتصاد متطور وبناء المجتمع الاشتراكي الجديد. ولقد حققت هذه الخطة معظم الأهداف التي سعت إليها ومن بينها تحرير الاقتصاد من سيطرة قطاع النفط وتنويع مصادر التمويل وفي نفس الوقت بناء قاعدة اقتصادية متينة يستند إليها قطاعي الصناعة والزراعة في عملية تطويرهما المستمرة ومن خلال تنفيذ الخطة الثلاثية 1973 – 1975 للتحول الاقتصادي والاجتماعي اتضح أن هناك حاجة ماسة لخطة أخرى للاستمرار في تنفيذ برامج إستراتيجية النمو الجديدة، ولهذا تم إعداد خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي للسنوات 1976 – 1980 والتي تهدف إلى تلبية الاحتياجات المحلية من الإنتاج الصناعي من خلال تطوير الاقتصاد عن طريق التوسع في إنشاء المشاريع الصناعية. وكان الغرض من إنشاء هذه المشاريع الصناعية ليس فقط لتلبية الطلب المحلي من مخرجات هذه المشاريع وإنما تطوير هذه المشاريع بشكل يسمح بتصدير منتجاتها للسوق العالمي. هذه الخطة ساهمت في بناء قاعدة اقتصادية عريضة تعتمد على مساهمات القطاعات الأخرى في الناتج المحلي الإجمالي. ومن خلال النتائج التي ترتبت

على تنفيذ هذه الخطة استطاعت الدولة أن تحقق أحد الأهداف الرئيسية لإستراتيجية النمو الجديدة بتقليص الاعتماد على قطاع النفط – إلى حد ما – في تمويل برامج التحويل الاقتصادي والاجتماعي.

إن خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي للسنوات 1981 – 1985 بدأت بمرحلة مهمة وهي التقييم الشامل للخطة السابقة والصعوبات والمشاكل التي اعترضت تنفيذها والتي تبدو أنها جزء من خطة طويلة الأجل على مدى عشرين عاماً والتي تهدف إلى إحداث تغييرات هيكلية في الاقتصاد الليبي والتقليل من اعتماد الاقتصاد على قطاع النفط كمصدر وحيد للتمويل وإعطاء أولوية في التركيز على قطاعي الزراعة والصناعة.

إن من أهم السمات الأساسية لخطة التحول الاقتصادي والاجتماعي 1981 – 1985 الاعتماد على النفس في تحقيق معدلات النمو المستهدفة وبناء اقتصاد وطني قوي ومتنوع وحيوي. ومن خلال المناقشات في المؤتمرات الشعبية الأساسية لخطة التحول 1981 – 1985 قررت المؤتمرات الشعبية الأساسية تحويل المجتمع الليبي إلى مجتمع اشتراكي منتج عن طريق زيادة مشاركة المواطنين الليبيين في عمليات التنمية، الثورة الزراعية، الاكتفاء الذاتي، التصنيع والتنمية التكنولوجية والبحث العلمي.

انطلاقاً من أن القوى العاملة تمثل إحدى الدعائم الأساسية في عملية الإنتاج وباستعراض تطور برنامج القوى العاملة في ليبيا عبر فترات زمنية مختلفة فإننا نجد أن مجموع السكان العاملين أو الناشطين اقتصاديا في سنة 1984 يمثلون ما نسبته 41.9٪ من مجموع السكان وانخفضت هذه النسبة في سنة 1995 إلى 38.4٪،

بالإضافة إلى هذا الانخفاض في حجم القوى العاملة خلال هذه الفترة فإن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي لا تزال ضعيفة أو منخفضة وهذا قد يرجع إلى العديد من الأسباب ومن بينها العوامل الاجتماعية والثقافية، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي سنة 1984 ، 11.1٪ من مجموع القوي العاملة بينما في سنة 1995 بلغت نسبة مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية 15.3٪ من مجموع القوى العاملة وعلى الرغم من الارتفاع البسيط في نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في الفترة من 1984 إلى 1995 إلا إنه وبشكل عام تظل هذه النسبة دون المستوى المطلوب من المشاركة .

كل المعطيات السابقة انعكست سلباً على أداء الاقتصاد الوطني بشكل عام وعمقت من مشكلة النقص المستمر في المصادر البشرية والقوى العاملة للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة. إن ظاهرة النقص في القوى العاملة الليبية وعدم توافرها بشكل كافٍ في سوق العمل الليبي قد يرجع إلى مجموعة من الأسباب والتي من بينها عدم مشاركة المرأة بفعالية وبشكل واضح في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، وأن حجم أو العدد الإجمالي للسكان في ليبيا يعتبر محدود جداً إذا ما قورن بالمعدلات العالمية، وهذا بدوره يؤدي إلى إمداد الاقتصاد بالقوى العاملة بشكل محدود وغير كافٍ حيث بلغت نسبة القوى العاملة من مجموع السكان 38.4٪ في سنة 1995، إضافة إلى أن المجتمع الليبي يتميز بما يمكن أن يطلق عليه بفتوة السكان أو المجتمع الفتي حيث أن نسبة 50٪ من مجموع السكان يمثل الفئة العمرية 15 سنة فأقل .(Sop, 1995)

إن حجم القوى العاملة في سنة 1970 كان 433.5 ألف وأكثر من مليون في سنة 1990، وكانت القوى العاملة الأجنبية تشكل ما نسبته 11 ٪ من القوى العاملة الكلية في سنة 1970، وارتفعت هذه النسبة إلى 32.9 ٪ في سنة 1975 ثم زادت إلى 40 ٪ في سنة 1981. وبعد أزمة هبوط أسعار النفط أصبحت القوى العاملة الأجنبية تشكل عبئاً ثقيلاً على كاهل الكثير من الدول، فضلاً عن اتجاه الدول بشكل عام – ومن بينها ليبيا – إلى الاعتماد على القوى العاملة الوطنية في إدارة وتشغيل القطاعات الاقتصادية المختلفة. ونتيجة لذلك بدأ ترحيل العمال الأجانب من الجماهيرية العظمى في النصف الثاني من سنة 1980 مما أدى إلى انخفاض نسبة مساهمة العمال الأجانب في القوى العاملة الليبية حيث بلغت هذه النسبة 21.7 ٪ في سنة 1985 وانخفضت إلى 13.7 ٪ سنة 1990 (Sop, 1991). وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاستغناء عن العمال الأجانب أحدث مشكلة لدى مخططي البرامج الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا خاصة في قطاع الصناعة، وما صاحبها من تطور تكنولوجي في معظم فروعها.

من توزيع القوى العاملة على القطاعات الاقتصادية المكونة للاقتصاد الليبي وبالتحديد خلال سنة 1990 وتبين أن قطاع الزراعة لازال يستوعب أكبر نسبة من القوى العاملة حيث بلغت نسبة العاملين في هذا القطاع 18.5 ٪ من مجموع القوى العاملة، وفي المرتبة الثانية يأتي قطاعي التعليم والبناء بما نسبته 15.5 ٪، بينما في المرتبة الثالثة قطاع الصناعة بما نسبته 10 ٪ من مجموع القوى العاملة الكلية (Sop, 1991).

إن التوزيع المهني والوظيفي لبنية القوى العاملة خلال سنة 1990 بين عدم وجود التركيبة أو البنية المتوازنة للقوى العاملة في مختلف التخصصات وأن توزيعها لا يخضع

لتخطيط مدروس من أجل إحداث توزيع متوازن في التخصصات والمهن بشكل عام وفي توزيعها المناسب على القطاعات الاقتصادية المختلفة بشكل خاص، هذا التوزيع غير المتوازن أدى إلى زيادة في عدد معين من التخصصات ونقص حاد في تخصصات أخرى وخاصة المهن الوسيطة والمتمثلة في المهارات الفنية والمهنية والذي أدى إلى عدم إمكانية التعامل مع الاستثمارات الكبيرة التي تمت في الاقتصاد الليبي وفي قطاعاته الاقتصادية المختلفة (Third World Guide, 1992).

على العموم فبالرغم من أن تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المختلفة وفي فترات زمنية متلاحقة حقق نتائج إيجابية في تحقيق مستهدفات إستراتيجية النمو الجديدة إلا أن هناك مجموعة من المشاكل والعراقيل التي واجهت عملية تنفيذ هذه الخطط والتي من بينها التكلفة العالية لبرامج التنمية، والفجوة الموجودة بين العرض والطلب في القوى العاملة في التخصصات المختلفة، وانخفاض إنتاجية العمل، وعدم كفاءة التنظيم والإدارة، والاستعمال غير الفعال للتكنولوجيا المتوافرة، والاستعمال غير الأمثل لقوى العاملة المؤهلة، وعدم الربط بين إنتاجية العامل وبين ما يتقاضاه من دخل، وعدم كفاءة وفعالية نظام التعليم ومواكبته لروح العصر.

الإطار النظري وأسئلة البحث:

إن معظم الدراسات والبحوث التي أجريت حول طبيعة العلاقة بين النظام التعليمي ومن النظام الاقتصادي في الجماهيرية العظمى قد بينت أن التطور السريع الحاصل في قطاع الاقتصاد، ومحاولة تنويع مصادر الدخل بالتوسع في النشاط الصناعي، وعدم الاعتماد على النفط كممول وحيد لخطط التنمية الاقتصادية

والاجتماعية، قد أدى إلى حدوث نقص أو عجز فيما يسمى بالمهن الوسيطة والمتجسدة في التخصصات الفنية والمهنية من حيث الكم على اعتبار أن التعليم الفني والمهني هو المصدر الأساسي الذي عن طريقه يتم تزويد الاقتصاد الوطني بحاجاته المختلفة من هذه المهن والتخصصات. أما من حيث الكيف فإن معظم الخرجين من المعاهد الفنية والمهنية لم يصلوا إلى المستوى الفني المطلوب الذي يمكنهم من أداء أعمالهم ووظائفهم المختلفة في كافة القطاعات الاقتصادية بكفاءة وفعالية (Sop, 1990 , UNESCO, 1988).

على ضوء هذه المؤشرات العامة ، فإنه في الواقع العملي سيقودنا ذلك إلى الفرضية التي مفادها أن الشركات المختلفة في كافة القطاعات الاقتصادية ستقوم باستقطاب الخريجين من حملة المؤهلات الفنية والمهنية، للنقص الكمي الكبير في مثل هذه التخصصات، بعد التأكد من مستوى أداء هؤلاء الخريجين في سوق العمل.

يتضح من ذلك أن العلاقة القائمة بين التعليم والاقتصاد تسير في اتجاهين ولابد أن يلتقي هذين الاتجاهين في نقطة واحدة وهي النقطة التي يتحقق عندها التوازن النهائي بين العرض والطلب من التخصصات المختلفة، وهذا يجعل من الضروري دراسة النظام التعليمي بشكل عام ودراسة أداء النظام الاقتصادي للوظائف المختلفة. بمعنى آخر، فإن هذه الدراسات يجب أن تتم في إطار واحد وتحت مظلة واحدة، لأنه لا يمكن تحقيق التوازن المطلوب بدراسة أحداهما بمعزل عن الأخر، أي يجب أن تتكامل الصورة بدراسة الطلب على التخصصات الفنية والمهنية من قبل قطاعات الاقتصاد الوطني المختلفة، ودراسة العرض للقوى العاملة الفنية التي يتم تخرجها من المراكز الفنية المختلفة.

على ضوء ذلك أو من منظور عامل العرض، فإنه من الأهمية بمكان دراسة الجانب الكمي لهذا العرض، وتعزيز ذلك بتقييم الجانب الكيفي لمخرجات التعليم الفني والمهني، لإصدار تقييم موضوعي وواقعي حول طبيعة هذه التخصصات ومدى جاهزيتها للأداء بكفاءة في سوق العمل.

أما من منظور عامل الطلب فإنه سيتم دراسة استقطاب الشركات للعناصر المؤهلة في سوق العمل، سواء من حيث طبيعة التخصص أو الصفات الشخصية.

على هذا الأساس سيتم استقصاء طبيعة العلاقة بين التعليم الفني والمهني والاقتصاد والمتمثلة في دراسة طبيعة العرض والطلب على ثلاثة محاور، المحور الأول يتعلق بتقييم الواقع العملي للتعليم الفني والمهني كبرنامج دراسي، أما المحور الثاني فيتمثل في تقييم عملية انتقال الخريجين من المعاهد الفنية والمهنية إلى أسواق العمل، والمحور الثالث يتركز على طبيعة وديناميكية سوق العمل نفسه من حيث آلية عمله وامتصاصه للتخصصات الفنية والمهنية المطلوبة.

إن الاقتصاد الليبي قد تطور تطوراً كبيراً بعد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر 1969، وتم إدخال التقنية الحديثة في معظم قطاعات الاقتصاد الوطني، الأمر الذي أدى إلى حدوث تغيير في طبيعة العمل والمهن المختلفة. هذه التغيرات لم تقتصر على طبيعة المهن المختلفة وإنما أيضاً في نماذج الأداء في هذه المهن فضلاً عن أن التطور التكنولوجي قد يؤدي إلى اختفاء بعض المهن، وظهور أخرى جديدة بديلاً عن المهن القديمة. إن هذه التغيرات تفرض ضرورة مواكبة أداء العاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة لهذه التطورات التقنية عن طريق تحديث أساليب الأداء، وعن

طريق التطوير في طبيعة المعرفة التي تقدمها المؤسسات التعليمية وتنظيم برامج مستمرة للتدريب أثناء العمل. وفي سياق المضمون الليبي، ومدى استجابته لهذه التطورات والتغييرات فإن ذلك يقودنا إلى طرح العديد من الأسئلة والتي من بينها: ما مدى تناسب وتوافق التخصصات الفنية والمهنية لخريجي المراكز الفنية والمهنية مع طبيعة الأداء للمهن المختلفة في سوق العمل؟ وما مدى مساهمة التخصصات الفنية والمهنية للخريجين في تحسين الأداء الاقتصادي بشكل عام في قطاعات الاقتصاد الوطني المختلفة ؟ وما هو البديل الأفضل لنظام التعليم الرسمي في المعاهد الفنية والمهنية والذي عن طريقه تتم الاستجابة لحاجات الاقتصاد الوطني بشكل أكثر فعالية وكفاءة من المهن والتخصصات المختلفة ؟ وكيف يتم اختيار المتدربين للانخراط في هذا البرنامج الجديد ؟ وما مدى درجة تفضيل خريجي المعاهد الفنية والمهنية من حيث اختيارهم لبرنامج التدريب في هذا النظام الجديد الخاص بالتدريب وتنمية القدرات ؟ وما مدى درجة تفضيل خريجي المعاهد الفنية والمهنية مقارنة بخريجي التعليم العالي لأداء الوظائف المختلفة في سوق العمل ؟.

هذه الأسئلة العامة تقودنا إلى التساؤل عن بعض القضايا الأخرى والمتفرعة من هذه الأسئلة ومن بينها: هل يمكن لبرامج التدريب أثناء العمل أن تحمل مكان أو تغني عن برامج التعليم الفني والمهني المتفرع من النظام التعليمي الرسمي ؟ أو هل يمكن خلق توليفة أو تركيبة تجمع بين النظام الرسمي للتعليم الفني والمهني والتدريب أثناء العمل ؟

إن تحليل الجانب الكمي والكيفي لنظام التعليم الفني والمهني من حيث الأعداد المطلوبة للخريجين من قبل القطاعات الاقتصادية المختلفة ومدى توافق مخرجات التعليم الفني والمهني مع طبيعة الوظائف والمهن في سوق العمل، من شأنه أن يبين أوجه العجز والقصور في النظام التعليمي بشكل عام ومن شأنه أيضاً أن يزود الخبراء والمتخصصين والمخططين لبرامج التعليم الفني والمهني بالمعلومات المفيدة حول آليات عمل النظام التعليمي وسوق العمل مما يؤدي إلى اتخاذ القرارات السليمة والمناسبة والتي من شأنها تحسين وتطوير عمل وأداء نظام التعليم الفني والمهني واستجابته بالشكل المناسب والفعال لحاجات الاقتصاد الوطني من المهن والتخصصات المختلفة، خاصة في ضوء التطورات الحاصلة في العالم اليوم، مثل التوسع في النشاطات الصناعية والتغيرات التكنولوجية.

إن طبيعة العلاقة بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف في الزمن المعاصر قد تم دراستها في نطاق نظريتين رئيسيتين، فالنظرية الأولى تعرف بنظرية الرأسمال البشري والتي تنص على أن التعليم يقوم بتزويد الأفراد بالمهارات المختلفة لتطوير وإدارة القطاعات الاقتصادية المختلفة، وبالتالي فإن الاستثمار في التعليم يعتبر بمثابة استثماراً في العنصر البشري، فضلاً عن أن التعليم علاوة على تزويده للأفراد بالمهارات المختلفة، فإنه عامل أساسي في تحديد المستوى الاجتماعي للفرد، والرقي بمستوى الفرد إلى أعلى مراتب المجتمع. بمعنى آخر فإن نظرية الرأسمال البشري تفترض أن الاستثمار في العنصر البشري عن طريق التعليم يعتبر استثماراً وتوظيفاً مستمراً لرؤوس الأموال، حيث إن إعداد الأفراد إعداداً جيداً وتطوير قدراتهم العلمية والعملية عن طريق

التعليم سيؤدي إلى الحصول على كوادر فنية مؤهلة للالتحاق بسوق العمل وبالتالي تحقيق معدلات عالية للإنتاج وتطوير العملية الإنتاجية بشكل عام عن طريق هذه الكوادر التي تم إعدادها مسبقاً وتم الاستثمار فيها عن طريق التعليم.

إن نظرية الرأسمال البشري والتي تتخذ منها الدول النامية معياراً أساسياً في تخطيط سياساتها التعليمية تعتمد بشكل أساسي على ما يسمى بتخطيط القوى العاملة التقليدي المبني على التنبؤ بحاجات الاقتصاد من القوى العاملة في المستقبل ، ولذا يمكن أن يستفاد من ذلك في تحديد الجوانب الكمية لطبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد عن طريق التنبؤ بالأعداد المطلوبة من القوى العاملة في كافة التخصصات التي تحتاجها قطاعات الاقتصاد الوطني المختلفة في المستقبل، مع التركيز على معدل العائد من التعليم وتحديد أولويات الاستثمار في قطاع التعليم .(Ashton and Green, 1996)

إن هذه النظرية تعتبر الخطوة الأساسية الأولى في تحقيق التوازن المطلوب بين العرض والطلب من القوى العاملة ويتطلب ذلك دراسة لعدة أمور من بينها حصر الطاقة العاملة الحالية وتصنيفها ، والتنبؤ بأعداد الطاقة العاملة خلال سنوات الخطة وتلبِ الحاجات من الطاقة العاملة إلى حاجات تربوية والخطة التربوية التي تحقق الحاجات التربوية التي تم تقديرها استناداً إلى حاجات الطاقة العاملة التي تم التنبؤ بها .(Harbison and Mayers, 1988)

على ضوء كل ذلك فإن هذه النظرية تفترض وجود علاقة آلية أو ميكانيكية بين التعليم وسوق العمل، حيث أنه مما يعيب هذه النظرية افتراضها بأن هذه الكوادر التي

تم إعدادها عن طريق التعليم سيتم التحاقها بسوق العمل للمساهمة في تحقيق معدلات عالية للإنتاج وبالتالي هـذه النظريـة لا تـضع في اعتبارهـا التغـيرات العلميـة والتقنيـة والصناعية وتطـور الآلـة بـصورة عامـة، والتغـيرات التـي قـد تحـدث في النـشاطات الاقتصادية وفي النمو الاقتصادي وفي المفاهيم الجديدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وعدم التوازن في التوزيع السكاني بين المناطق الحضرية والريفية، والتركيبة السكانية من حيث الذكور والإناث، والتركيبة الوظيفية للعمال من حيث النـوع والعمـر والمحتـوى الاقتصادي والاجتماعي للوظائف والمهارات المختلفة، وحركة الحراك المهني للعنـاصر البشرية ، وحاجات ورغبات العاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة فضلاً عن أنـه خلال المدة التي يتم التنبـؤ فيهـا بأعـداد القـوى العاملـة المطلوبـة يحـدث الكثـير مـن التغيرات في الوضع الاقتصادي للدولة بشكل عام والتطور التكنولوجي بشكل خاص (Shultz, 1975 & Woodhall, 1997).

لهذا فإن نظرية الرأسمال البشري تقود في معظم الأحيان إلى أخطاء ومزالـق كثـيرة ورسم صورة غير دقيقة في عملية الربط بين التعليم والاقتصاد.

النظرية الثانية هي نظرية سوق العمل التي تقول بأن إنتاجية الفرد وزيـادة معـدل هذه الإنتاجية لا تعتمد على الأفراد في تحقيق أعلى معدل لهـا وإنـما تعتمـد عـلى طبيعـة الوظيفة التي يقوم الفرد بأدائها. بمعنى آخـر فـإن الأفـراد يعينـون في وظـائف مختلفـة بواسطة معايير محددة في الاختيار لهذه الوظائف والتي قد تتوافـق مـع عامـل التعلـيم، ولكن التعليم وحده ليس العامل الحسم في اختيار الموظفين وفي رفع معـدل الإنتاجيـة وإنما درجة التدريب على أداء هذه الوظائف هـو العامـل الحاسـم في اختيـار العـاملين

للوظائف المختلفة، بالإضافة إلى أن هناك عوامل أخرى أو معايير أخرى تحدد مدى توافق مواصفات المرشحين للوظيفة مع طبيعة الوظيفة نفسها مثل عامل الخبرة السابقة والنوع والعمر وطبيعة التخصص والتي من شأنها التقليل من تكاليف التدريب على الوظائف المستهدفة عند اختيارهم.

إن تحليل متطلبات سوق العمل – وفقاً لهذه النظرية – يمكن أن يؤدي إلى إحداث أو خلق نوع من البرامج التدريبية المختلفة داخل نطاق العمل والتي لم يتم التركيز عليها في العملية التعليمية لتزويد الخريجين بالمهارات المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة في سوق العمل. أي أن تحليل متغيرات واتجاهات وديناميكية سوق العمل يعتمد أساساً على آراء المسئولين ومدراء الشركات، مثل آرائهم في سياسة التوظيف والأجور، الخصائص العامة للشركات خلق البيئة الملائمة للأداء الوظيفي والمستوى التعليمي لخريجين وبالأخص الجانب الكيفي للعملية التعليمية، والقيام ببرامج تدريبية مختلفة لتطوير مستوى أداء وقدرات العاملين. هذه المؤشرات العامة تعتبر ذات أهمية كبيرة في تحليل آلية عمل السوق بصورة عامة، وفي إحداث نوع من التوازن بين السياسة التعليمية وسياسة التوظيف بصورة خاصة (Carnoy, 1980).

إن سوق العمل – وفقاً لهذه النظرية – هو المصدر الأساسي الذي يزود الاقتصاد بالقوة البشرية القادرة والراغبة والمستعدة للعمل، وهو يمثل إحدى الوظائف الجوهرية في حياة المنظمات العاملة، بالإضافة إلى أنه يمثل جانباً من العرض أو المنبع الذي تستقي منه المنظمات أولئك الذين يحققون لها أهدافها ومن ثم فإنه يتعين في مجال التخطيط للقوى العاملة دراسة سوق أو منابع القوة البشرية من حيث مواصفاتها

وأبعادها والمؤثرات البيئية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تتفاعل مع هـذه المنابع وتؤثر في حركة المد والجزر فيها (Carnoy, 1980).

قد يشير مفهوم سوق العمل إلى الأساليب أو الطرق التي تجمع بين الطلب عـلى القوى العاملة والعرض من الموارد البشرية المتاحة للعمل، ومن أمثلة هذه الأساليب مكاتب التوظيف والمنظمات النقابية والمؤسسات التعليمية التـي بهـا مكاتـب خاصـة للطلاب الذين يتطلعون إلى العمل والإعلانـات التـي تـضعها المـنظمات في لوحـات إعلانية خاصة، طبقاً لهذا التعريف فإن سوق العمل يمثـل المكـان الـذي يلتقـي فيـه العرض والطلـب، فـالعرض يمثـل الوظـائف أو الأعـمال الـشاغرة التـي يعرضـها صاحب العمل أو المنظمات، والطلب يمثل أولئـك الـذين يتطلعـون إلى وظـائف أو أعمال يلتحقون بها، وقد يكون هذا المكان الدولة كلها أو أحـد مـدنها أو جـزء منهـا (Carter, 1976).

طبقاً لهذه النظرية فإن سوق العمل يلتقي فيه العرض والطلب ويتمثل العـرض في الباحثين عن وظيفة بينـما الطلـب يتمثـل في البـاحثين عـن الكفـاءات البـشرية، ومـن المعروف أن أي منظمة تحاول قدر المستطاع استقطاب أفضل الكفاءات المتاحة في سوق العمل كما أن الباحث عن فرصة للعمل يحاول أن يحصل عـلى أفـضل الفـرص المتاحـة والتي تـضمن لـه الأمـان في الـدخل وزيادتـه، بالإضـافة إلى عوامـل أخـرى لإشـباع الحاجات المادية والمعنوية ومن ثم فإن الحركـة البـشرية في سـوق العمـل تنطـوي عـلى مقومين يتمثل أولهما في نجـاح المنظمـة في اسـتقطاب الأفـضل مـن العنـاصر البـشرية ويتمثل ثانيهما في قدرة الباحث عن عمل في إثبات كفاءاته وقدرتـه نـسبة إلى الآخـرين

الذين يتنافسون معه على ذات الوظيفة أو العمل، ومن هنا تظهر أهمية العوامل العلمية والعملية والفنية والسلوكية في مجال اختيار الأفضل من الأفراد (1975، منصور).

على ضوء نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل سيتم دراسة علاقة التعليم بالاقتصاد ومن منطلق هذه النظريات فإن اختيار المرشحين للوظائف المختلفة يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع: النوع الأول يتعلق بالتحصيل العلمي والذهني للشخص ويتجسد في برامج التعليم والتدريب ، والنوع الثاني يتعلق بالصفات الشخصية والفسيولوجية للمرشحين للوظائف المختلفة ومن بينها العمر والنوع واللياقة البدنية، أما النوع الثالث فيتعلق بقياس مدى جاهزية الفرد لأداء الوظيفة مثل قياس قدرته على الأداء خلال فترة تجريبية معينة.

هذه المعايير جميعها سيتم تطبيقها في عملية اختيار المرشحين للوظائف المختلفة، وفي اختيارهم لبرامج التدريب التي تنظمها الشركات والمؤسسات المختلفة.

نظراً لأهمية هذه المعايير المختلفة في اختيار المرشحين لوظائف المختلفة، ولبرامج التدريب والتي تدخل جميعها تحت مظلة نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل، والتي يعول عليها في دراسة طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد وبالتالي يقودنا ذلك في هذا الخضم إلى طرح الأسئلة التالية: هل عامل التعليم يعتبر العامل الحاسم والوحيد في اختيار الموظفين لشغل الوظائف المستهدفة ؟ وإذا لم يكن التعليم العامل الوحيد في اختيار هؤلاء العاملين فما هو دور أو موقع التعليم بين العوامل الأخرى ؟ وهل يمكن تحديد معايير محددة لاختيار المرشحين للوظائف المختلفة تكون مزيجاً من العوامل الذهنية والفسيولوجية بالإضافة إلى العوامل المحددة لدرجة

توافق مستوى الأداء للمرشحين للوظيفة مع طبيعة الوظيفة نفسها ؟

بالإضافة إلى المعايير المختلفة والمنبثقة من مضمون نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل في اختيار المرشحين للوظائف المختلفة، فإنه هناك معيار آخر خاص بنوع وطبيعة التخصص الذي يحمله الخريجين سواء كان تخصصاً إدارياً أو فنياً أو مالياً أو حاسوب أو غيرها من التخصصات المختلفة، وهذا بالتالي سيقودنا إلى دراسة مدى أهمية هذا المعيار بتطبيقه على مدى درجة التفضيل للشركات لتخصصات معينة، بالإضافة إلى محاولة معرفة درجة التباين في درجة التفضيل لتخصصات معينة في خمسة قطاعات اقتصادية مختلفة.

بشكل عام إن خلق نوع من التنسيق والاتصال بين الشركات والمكونة للاقتصاد الوطني وبين مراكز التعليم الفني والمهني من شأنه خلق آلية للمراجعة المستمرة لبرامج التعليم الفني والمهني، على ضوء حاجات ومتطلبات سوق العمل من التخصصات المختلفة، من حيث الكم والكيف والتي تقوم على الكثير من الأسس ومن بينها الوضع في الاعتبار التطورات التكنولوجية وإعادة ترتيب أولويات برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين وتطوير برامج ومناهج التعليم الفني والمهني بما يتماشى واحتياجات سوق العمل.

منهجية وإجراءات الدراسة :

الإجراءات :

للإجابة على الأسئلة التي تم طرحها في ثنايا هذا البحث تم اختيار خمسة شركات من قطاعات اقتصادية مختلفة ومن بقع جغرافية مختلفة. هذه القطاعات التي تم

اختيارها كعينات من قطاعات الاقتصاد الوطني تعتبر قطاعات حيوية ومصادر مهمة لتنوع الدخل القومي الليبي وعدم اعتماده في تمويل برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية على قطاع النفط فقط. هذه الشركات والمؤسسات تم اختيارها من قطاعات مختلفة ومن بينها قطاع الزراعة وقطاع البناء والتشييد وقطاع النفط ومشروع النهر الصناعي العظيم وقطاع المصارف التجارية وتجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة تم إجرائها في شهر هانيبال 2003م.

تم توزيع الاستبيان على أمناء اللجان الشعبية ومدراء التدريب ومدراء الإنتاج بالقطاعات المستهدفة في الدراسة، باعتبارهم الأشخاص الأكثر خبرة وأنهم في مواقع تمكنهم من الإجابة على أسئلة هذه الدراسة بكل موضوعية، وبناءاً على خلفيتهم الوظيفية والمهنية لتعزيز نتائج البحث وجعلها أكثر دقة لتعزيز أيضاً مأمونية ودرجة الاعتمادية على نتائج هذا البحث.

أداة جمع البيانات والمعلومات :

إن تصميم هذا البحث اعتمد على تركيبة من المناهج العملية المتبعة في البحوث العلمية، فتم إتباع منهج المسح الاجتماعي والذي كان العنصر الأساسي والرئيسي في البحث واعتمد على أداته الرئيسية في جمع البيانات والمعلومات وهي الاستبيان، بعد أن خضع هذا الاستبيان لكثير من المراجعة والتصحيح من قبل لجنة من المحكمين، ومن قبل عينات مشابهه للعينات المستهدفة في البحث. ولإثراء العملية البحثية في هذا المجال تم الاعتماد على مناهج فرعية أخرى كالمنهج التاريخي والمنهج الإحصائي والمنهج المقارن.

أما بالنسبة للأسئلة المطروحة في هـذه الدراسـة فوضـعت عـلى أسـاس المفـاهيم والتعريفات الإجرائية لهذه المفاهيم المنبثقة أساساً من أدبيات الدراسة والإطار النظري لها والذي يتناول بشكل عام طبيعة العلاقة بين التعليم الفني والمهني والاقتصاد.

أسئلة الاستبيان كانت مغلقة النهاية مع وضع فـراغ في آخـر كـل سـؤال لإتاحـة الفرصة للمبحوث للإجابة بحرية وبإضافة بعـض المعلومـات غـير الـواردة في أسـئلة الاستبيان وعدم فرض إجابات معينة على المبحوث للتقليل من درجة التحيز في البحث وصولاً إلى تحقيق نتائج دقيقة وموضوعية.

النتائج :

خصائص وهيكل العمالة :

1. كل الشركات التي تضمنتها هذه الدراسة تعتبر شركات من القطاع العـام، وعـلى ضوء عدد العاملين فيها والبعد الجغـرافي لهـا فـإن قطاعـات الزراعـة والمـصارف والبناء والتشييد اعتبرت من الشركات الـصغيرة، بيـنما مـشروع النهـر الـصناعي العظيم وقطاع النفط اعتبر من الشركات الكبيرة.
2. إن أعمار العاملين في هذه الشركات وبشكل عام تمثل الفئة العمرية 31 – 40 ومـن 41 – 50 والذي يعكس جوانب تطبيقية مهمة في استقطاب العمالة وفي الانخراط في برامج التدريب المختلفة.
3. إن مساهمة المرأة في العمل في هذه القطاعات تعتـبر محمـودة جـداً إذا مـا قورنـت بنسبة الذكور العاملين في هذه القطاعات.

4. إن الهيكلية أو التركيبة المهنية للتخصصات المختلفة في هذه الشركات غير متوازنة مما أنعكس سلباً على ميزان القوى العاملة الذي أدى إلى عدم وجود توازن بين العرض والطلب من المهن والتخصصات المختلفة.

التعليم الفني والمهني من حيث النوعية والفاعلية ومستوى الأداء في سوق العمل :

1. إن المهارات الفنية والمهنية لخريجي المعاهد الفنية والمهنية تحتاج إلى تدريب أكثر شمولاً وحداثة، حيث إن الرداء الفني للخريجين لا يتناسب أو لا يتوافق مع طبيعة المهن الموجودة في سوق العمل وهذا يرجع إلى سببين رئيسيين هما: التقدم والتطور التكنولوجي والتغير في طبيعة النشاط الصناعي ولهذا فإن الشركات في القطاعات المختلفة لا ترغب في توظيف خريجي المعاهد الفنية والمهنية في المدى القريب.
2. إن التعليم الفني والمهني بوضعه الحالي يواجه الكثير من المشاكل والصعوبات التي أدت إلى عدم وصول مخرجات هذا النوع من التعليم إلى المستوى المطلوب أو الكفاءة المطلوبة من الناحية النوعية أو الكيفية، ويرجع ذلك إلى العديد من الكفاءة المطلوبة من الناحية النوعية أو الكيفية، ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب والتي من بينها التركيز على الجانب النظري أكثر من الجانب العملي والتطبيقي في البرامج الدراسية للمعاهد الفنية والمهنية، وعدم توافر الإمكانيات والأدوات في البرامج الدراسية لمواكبة التطور التكنولوجي في أداء العاملين، وعدم وجود التخصص الدقيق في المهن الفنية وكذلك عدم تقييم حاجات سوق العمل من المهارات والتخصصات المختلفة بشكل دقيق وعلمي.

العوامل الأساسية لتطوير وتحسين برامج التعليم الفني والمهني :

1. لجعل التعليم الفني والمهني أكثر فعالية ونجاحاً، يجب أن يعاد النظر في السياسة التعليمية الحالية الخاصة بالتعليم الفني والمهني من حيث تسجيل الطلاب، المناهج، المدرسين، الأدوات والأجهزة المختلفة المستخدمة في العملية التعليمية ومدة الدراسة بهذه المعاهد.
2. من العوامل الهامة والسياسات التي يجب تبنيها لتشجيع الطلاب للانخراط في معاهد التعليم الفني والمهني أن الشهادات الصادرة من هذه المعاهد يجب أن تكون معادلة للشهادات الصادرة من الجامعات، وتقديم بعض الدعم المالي لطلاب المعاهد الفنية والمهنية، ومحاولة وضع سياسة فاعلة للتوزيع المتوازن للمعاهد الفنية بين البقع الجغرافية المختلفة، وبين المناطق الريفية والحضرية.
3. للوصول إلى خلق نوع من التنسيق والتعاون بين المعاهد الفنية والمهنية والشركات المختلفة في سوق العمل يجب أن يتم الإشراف على هذا النوع من التعليم من قبل الدولة والشركات المختلفة، وكذلك على الدولة أن تتبع نظاماً محدداً ودقيقاً للتأكد من وضع أو تعيين الخريجين في المهن التي تتناسب وتتوافق مع طبيعة التخصص الذي قاموا بدراسته في المعاهد الفنية والمهنية.

فرص العمل لخريجي المعاهد الفنية والمهنية مقارنة بخريجي التعليم العالي :

1. قطاعات المصارف والتشييد والبناء والنفط تفضل خريجي المعاهد الفنية والمهنية، بينما الأفضلية لخريجي التعليم العالي في قطاع الزراعة ومشروع النهر الصناعي العظيم هذا على مستوى القطاعات، أما على مستوى الأفراد والمتمثل في أمناء

اللجان الشعبية ومدراء الإنتاج والتدريب في القاعات الاقتصادية مجتمعه فإنهم يفضلون خريجين من المعاهد الفنية والجامعات معاً.

2. أما عن الوسائل التي يتم بها استقطاب أو تعيين خريجي المعاهد الفنية والمهنة. فإن الشركات الصغيرة تفضل تعيينهم عن طريق مكاتب التعيين بينما الشركات الكبيرة تفضل عملية الاتصال الشخصي في الحصول على الكفاءات الفنية والمهنية من الخريجين.

المعايير المستخدمة لاختيار المرشحين للوظائف المختلفة مثل المهن الإدارية والفنية والإشراف الفني والمحاسبين والمهن اليدوية:

1. كل القطاعات الاقتصادية المختلفة ترى أهمية كبيرة للمعايير المختلفة في اختيار الموظفين الجدد لأداء الوظائف المختلفة والمتمثلة في عامل التعليم، الفترة التجريبية للموظفين في أداء الوظيفة قبل التعيين النهائي، المقابلات الشخصية، الخبرة السابقة في نفس الوظيفة، اللياقة البدنية، العمر، النوع، بالإضافة إلى رسائل التوصية من الجهات التي تم اشتغال الموظفين بها في فترات سابقة.

2. بالرغم من تأكد القطاعات الاقتصادية المختلفة على أهمية المعايير أو شروط الاختيار للموظفين الجدد لأداء الوظائف المختلفة، إلا أنه وجد هناك بعض الاستثناءات فيما يخص متغير رسائل التوصية بشكل عام والمتغيرات النوع والمقابلات الشخصية والتعليم في بعض المهن المحددة بشكل خاص.

3. معظم القطاعات الاقتصادية لا تولي أهمية لعامل رسائل التوصية، عدا قطاع البناء والتشييد الذي يركز على هذا العامل مع عوامل أخرى في اختيار العاملين للمهن

الإدارية والفنية والمحاسبية والإشراف الفني، بينما هذا القطاع لا يركز على عامل رسائل التوصية في اختيار العاملين للمهن اليدوية.

4. في قطاع النهر الصناعي العظيم رسائل التوصية تعتبر مهمة في اختيار العاملين للمهن الفنية والمحاسبية بينما يعتبر هذا العامل غير مهم في اختيار العاملين للمهن الإدارية واليدوية والإشراف الفني.

5. في قطاع المصارف، عامل رسائل التوصية يعتبر عاملاً مهماً جداً في اختيار العمالة الفنية، بينما لا يعتبر ذا أهمية في اختيار العاملين للمهن الأخرى.

6. فيما يخص عامل النوع أو الجنس في قطاع النفط، فإنه يعتبر عاملاً مهماً جداً في اختيار الموظفين للمهن المختلفة، باستثناء المهن المحاسبية والتي لا تعطي هذا العامل وزناً مهماً.

7. في الوقت الذي أكدت فيه جميع القطاعات على أهمية التعليم كأحد العناصر الأساسية في اختيار الموظفين الجدد إلا أن هذا التعميم له استثناءات، فيما يخص المهن اليدوية والتي لا تولي التعليم أية أهمية في اختيار العاملين لهذه المهن في قطاعات النفط والمصارف على وجه التحديد.

8. فيما يخص متغير المقابلات الشخصية فإن جميع القطاعات أكدت على أهمية هذا العامل في اختيار الموظفين الجدد للمهن المختلفة فيما عدا قطاعي الزراعة والبناء والتشييد التي لا تركز على هذا العامل في اختيارها للعاملين في المهن اليدوية.

أهمية التخصص الذي يحمله المرشح للوظيفة في إعطائه الأفضلية والأولوية في الاختيار من بين التخصصات المختلفة ومنها تخصصات إدارية، مالية، فنية، حاسوب، خدمات اجتماعية، متخصصين في البحث العلمي وخدمات صحية وأمن صناعي:

1. جميع القطاعات تؤكد أهمية هذه التخصصات المختلفة في المختلفة في اختيارها للعاملين الجدد لحاجاتها الماسة لمثل هذه التخصصات بل يعتبر الطلب على مثل هذه التخصصات كبيراً في سوق العمل ، مع بعض الاستثناءات في قطاعات مختلفة حول أهمية المهن والتخصصات المحددة في اختيار العاملين بشكل عام، فمثلاً المهن الإدارية غير مطلوبة في قطاع البناء والتشييد والمهن الفنية غير مطلوبة في قطاع المصارف والمتخصصين في البحث العلمي غير مطلوبين في قطاعات المصارف والنفط، والخدمات الاجتماعية غير مطلوبة في قطاعي الزراعة ومشروع النهر الصناعي العظيم.
2. كل القطاعات ترى أنه لا توجد مشكلة في سوق العمل من حيث الحصول على التخصصات المطلوبة وبالأعداد المطلوبة ويمكن الحصول عليها بكل سهولة ويسر.

أهمية وموقع مكتب خدمات وتعيين الخريجين من المعاهد الفنية والمهنية :

1. كل القطاعات أكدت على أهمية وجود مكتب لتعيين الخريجين من المعاهد الفنية والمهنية كأداة ربط مهمة بين الخريجين وبين الوظائف التي تتناسب مع تخصصاتهم في سوق العمل.

2. معظم الشركات ترى أن أفضل موقع لمكتب التعيين هو اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتشغيل والتدريب ، فضلاً عن ضرورة وجود مكاتب فرعية للخريجين بكل معهد للتزود بالمعلومات المهمة والدقيقة حول أوضاع وتخصصات الخريجين.

الروح المعنوية والرضا الوظيفي للعاملين :

أكدت كل القطاعات على أهمية الرفع من الروح المعنوية للعاملين وتحقيق نوع من الرضا الوظيفي لهم في كافة المجالات ويمكن تحقيق ذلك بوسائل عديدة ومن بينها الدخل الجيد، إتاحة الفرصة للعاملين لمواصلة دراستهم، المستقبل الأفضل، الظروف الصحية، والمناسبة لبيئة العمل، تحقيق الذات وخلق فرص للمنافسة بين العاملين وتطبيق نظام الحوافز المادية والمعنوية.

برنامج التدريب التي تنظمها الشركات لخريجي التعليم الفني والمهني والموظفين :

1. كل القطاعات الاقتصادية المختلفة تقوم بتنظيم برامج للتدريب أثناء العمل باستثناء قطاع الزراعة.
2. معظم برامج التدريب تركز على اكتساب الموظفين لمهارات المهن الوسيطة والمتمثلة في التخصصات الفنية والمهنية وذلك لحاجة هذه الشركات المستمرة لمثل هذه التخصصات.
3. معظم الشركات تقوم بإعداد برامج تدريبية مختلفة لخريجي المعاهد الفنية والمهنية وذلك للرفع من مستوى أدائهم ليتناسب مع متطلبات وطبيعة المهن في هذه

الشركات ، وذلك يعود إلى أن مستوى الأداء لخريجي الفنية والمهنية لا يتناسب مع طبيعة المهن في هـذه الـشركات ولا يحقـق المعـدل المطلـوب لمستوى الإنتاجيـة ، ولذلك تقوم هذه الشركات بإعـداد هـذه الـبرامج التدريبيـة لـسد كـل الثغـرات والعجز والقـصور في الـبرامج التدريبيـة في المعاهـد الفنيـة والمهنيـة والرفـع مـن مستواها وتحسين أدائها.

4. معظم الشركات تقوم بإيفاد موظفيها في دورات تدريبية خارج الجماهيرية العظمى باستثناء قطاعي الزراعة والبناء والتشييد.

المعايير المستخدمة في اختيار الموظفين لبرامج التدريب:

1. إن المعايير المستخدمة في اختيار الموظفين لبرامج التـدريب مثـل المؤهـل العلمـي واللياقة البدنية والجنس والعمر والموظفين الجدد الذين تم تعيينهم لهم الأولوية في برامج التدريب بعكس الموظفين القدامى ، والطموح الشخصي للأفـراد لتحـسين مستوى الأداء في العمل، تؤكد على أهميتها معظم القطاعات وترى أن هذه المعايير لها أهمية كبيرة في اختيار الموظفين لبرامج التدريب بصفة عامة ، باسـتثناء مـشروع النهر الصناعي العظيم الذي لايعطي أهمية كبيرة لعاملي اللياقة البدنية والجـنس في اختيار الموظفين لبرامج التدريب.

2. الموظفين الذين تم تعيينهم حديثاً يعتبر عاملاً مهماً في اختيارهم لـبرامج التـدريب وخاصة في قطاع البناء والتشييد، أما الشركات الكبيرة فإنها لا ترى أنه عامل مهم لاختيار الموظفين للانخراط في برامج التدريب.

الخاتمة

إنه من استعراض السياسة التعليمية في الجماهيرية العظمى في مجال التعليم بشكل عام وفي مجال التعليم والمهني بشكل خاص يتضح أن هذه السياسة التعليمية تتناول الكثير من الإجراءات والإستراتيجيات التي تهدف إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية بشكل عام.

إن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة على الجماهيرية العظمى والنتائج التي توصلت إليها الدراسات الأخرى في الدول النامية لها تطبيقات مهمة على طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد وهذا ما سيتم تناوله في الفصل الأخير من هذا الكتاب أما ما يخص النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة على الجماهيرية العظمى فيتبين أن آليات سياسة التعليم الفني والمهني التي تهدف إلى تطوير هذا النوع من التعليم بالتركيز على زيادة مخرجات هذا النوع من التعليم من الناحية الكمية ، وفي نفس الوقت محاولة تحسين نوعية وزيادة فعالية هذا النوع من التعليم من الناحية الكيفية، تبدو مثالية ومتكاملة في الجانب النظري ولكن في جانبها العملي والتطبيقي يعتريها الكثير من الضعف والقصور في الوصول إلى تحقيق أهدفها التي رسمت هذه السياسات من أجلها. وفي وجود هذه الثغرة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي للسياسات التعليمية فإنه يجب وضع نتائج هذا البحث في الاعتبار وإعادة فحص الآليات المقترحة في تفعيل العلاقة بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف وصولاً إلى تحقيق التوازن المطلوب بين العرض والطلب على هذا النوع من القوى العاملة.

إنه من الضرورة بمكان وبعد تبين نتائج هذه الدراسة وتطبيقها على واقع الحال من إعادة تشخيص لطبيعة العلاقة بين التعليم الفني والمهني والاقتصاد على المستوى الجزئي والمستوى الكلي، لتبين ما إذا كانت هذه النتائج والتطبيقات المنبثقة عنها ذات فعالية في تحسين آليات عمل نظام التعليم ونظام سوق العمل. في هذه السياق تظهر الحاجة ضرورية لدراسة هذا الموضوع على مستوى شركات أخرى غير التي تناولتها هذه الدراسة، ومحاولة مقارنة نتائج هذه الدراسة مع الدراسات المشابهة في الدول الأخرى والتي تتناسب ظروفها الاجتماعية والاقتصادية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في الجماهيرية العظمى، وكذلك محاولة تطبيق كعطيات هذه الدراسة على واقع الحال في التعليم الجامعي ومقارنة الكفاءة الاقتصادية للتعليم الجامعي بالكفاءة الاقتصادية للتعليم الفني والمهني، وإجراء المقارنة حول دور العمالة الأجنبية في إمداد سوق العمل بالمهن الوسيطة بالسياسة الهادفة إلى خطة التلييب والتي تعتمد على إحلال العنصر الوطني محل العنصر الأجنبي في القطاعات الاقتصادية المختلفة وما تم تحقيقه من نجاح في ذلك، وضرورة القيام بدراسة حول سياسة الأجور في الجماهيرية العظمى وتأثيراتها على إنتاجية العمل والتوظيف والحراك المهني، وكذلك دراسة جدوى وأهمية التدريب أثناء العمل ومحاولة تطويره وإرساء دعائم لنجاحه، وكذلك القيام بدراسة حول إمكانية زيادة مساهمة المرأة في النشاطات الاقتصادية المختلفة، ودراسة حول طرق وإجراءات اختيار الطلاب للانضمام لبرامج التعليم الفني والمهني من ناحية سير العملية التعليمية في المعاهد الفنية والمهنية من حيث المناهج والتدريس والمعدات والمدربين من ناحية أخرى.

التوصيات العامة

1. من خلال التركيب الوظيفي للشركات المختلفة اتضح وجود خلل في هذه التركيبة من حيث المهن والتخصصات المختلفة، وبالتالي يجب تصحيح ميزان القوى العاملة في هذه الشركات حتى يتحقق التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة في التخصصات المختلفة للوصول إلى أعلى معدل لإنتاجية العمل.
2. يجب زيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي لاستغلال قدرات كافة العناصر البشرية في المجمع لأنه بالوضع الحالي فإن نسبة مشاركة المرأة من إجمالي القوى العاملة تعتبر متدنية للغاية.
3. إن أعمار العاملين في القطاعات الاقتصادية التي خضعت لهذه الدراسة بينت أنهم ليسوا شباباً أو كباراً في السن وإنما الغالبية العظمى تعتبر أعمارهم وسط بين مرحلة الشباب وبين من هم على وشك التقاعد، وهذا المؤشر له تطبيقات مهمة في اختيار العاملين الجدد للوظائف المختلفة وكذلك في اختيارهم لبرامج التدريب المتنوعة.
4. إن سوق العمل يحتاج إلى تركيبة من خريجي التعليم العالي والتعليم الفني والمهني وعليه فإن على المخططين التربويين والاقتصاديين أن يضعوا ذلك في اعتبارهم، كذلك يجب أن يولوا اهتماماً خاصاً للحقيقة التي مفادها أن التوصيات والإجراءات العامة التي تهدف إلى تحسين مستوى أداء التعليم العام والتعليم الفني والمهني ستكون غير ذات قيمة، إذا لم يتم ربط التغييرات في آليات عمل

نظام التعليم بالتغييرات الحاصلة في طبيعة المهن في سوق العمل بشكل خاص والتغييرات في آلية عمل اقتصاد الدولة بشكل عام.

5. في عملية اختيار الموظفين الجدد للمهن المختلفة سواء كانت إدارية أو فنية أو محاسبية أو يدوية أو إشراف فني فإن عنصر التعليم وحده لا يكفي في عملية الاختيار وإنما هناك معايير أخرى يجب أن توضع في الاعتبار ومن بينها إعطاء فترة اختبار أو تجريب للتأكد من مستوى أداء الموظفين الجدد، المقابلات الشخصية، الخبرة السابقة، العمر والجنس. بعبارة أخرى، فإن الشركات يجب أن تقوم بوضع معايير لاختيار الموظفين الجدد للوظائف والتخصصات المختلفة ويجب أن يتم استخدامه بانتظام ويكون مبنياً على عدد من المعايير والشروط في عملية الاختيار.

6. يجب التوسع في إنشاء المراكز والمعاهد التي تزود الاقتصاد بالمهن الوسيطة مثل المهن الإدارية، المالية، الفنية والحاسوب نتيجة للطلب على مثل هذه المهن من قبل القطاعات الاقتصادية المختلفة، وهذا لا يعني اقتصار الطلب على هذه المهن فقط، وإنما يجب استكشاف المهن الأخرى التي يحتاجها الاقتصاد ووضع البرامج التعليمية والتدريبية المناسبة لإعداد الكوادر الخاصة بهذه المهن.

7. التدريب أثناء العمل من الإستراتيجيات التي يجب أن تولى اهتماماً خاصاً وذلك نتيجة للتطور التكنولوجي والتطور الصناعي والذي يؤدي إلى التغير في طبيعة الأداء للمهن المختلفة، بالإضافة إلى ظهور مهن جديدة واختفاء بعض المهن القديمة، وهذا يتطلب استمرارية تزويد العاملين بالتقنيات والأساليب الحديثة في الأداء. إن التدريب أثناء العمل يعتبر من الوسائل المهمة جداً في تكييف أداء

العاملين مع المتغيرات والتقنيات الجديدة في الصناعة والإنتاج، فضلاً عن برامج التدريب أثناء العمل يمكن أن يتلاف الكثير من النقائص في برامج التعليم الرسمية والتي لا تتوافق مع ما تتطلبه المهن مما يؤدي إلى احتياجها لتدريب خاص لتكييف أداء العاملين مع طبيعة المهن في سوق العمل.

8. يجب وضع برامج للتدريب أثناء العمل أسوة ببرامج التعليم المختلفة ويكون له أهدافه ولوائحه وقوانينه وإجراءاته الخاصة، ويجب أن يتم تعميم سياسات التدريب أثناء العمل على كافة القطاعات الاقتصادية، ويجب التركيز في اختيار العاملين لهذه البرامج التدريبية على معايير معينة ومن بينها المؤهل العلمي، العمر، اللياقة البدنية، وإعطاء الأولوية والأسبقية في برامج التدريب للموظفين الذين تم تعيينهم حديثاً.

9. لتطوير وتحسين برامج التعليم الفني والمهني فإنه يجب الوضع في الاعتبار العوامل الآتية:

أ. فيما يخص المناهج فإنه يجب مراجعتها وتعديلها باستمرار بما يتناسب ومتطلبات المهن في سوق العمل من قبل أجهزة التعليم والشركات مع الأخذ في الاعتبار التطورات التكنولوجية الحاصلة وتأثيرها على مستوى أداء الخريجين وربط ذلك بالمناهج الحديثة بدل المناهج السابقة والقديمة والتي لا تواكب التطورات المعاصرة في كافة المجالات، كما أنه يجب أن يكون هناك نوع من التوازن في هذه المناهج فيما بين الجانب النظري والجانب التطبيقي للعملية التعليمية.

ب. فيما يخص المدرسين وطرق التدريس فإن أجهزة التعليم والشركات ومراكز التعليم الفني والمهني يجب أن تقوم باستعراض ودراسة الطرق المتبعة في التدريس في هذه المراكز من حيث الجانب النظري والطرق المستخدمة في التدريس في الجانب التطبيقي ومحاولة تجديد وتحديث هذه الأساليب لتكون أكثر فعالية بدلاً من الاعتماد على الطرق القديمة، التي تركز في معظم الأحيان على الجانب النظري فقط في التدريس، وعلى الجانب الآخر، يجب القيام بتجديد وتحديث الأدوات والأجهزة والمعدات التي تستخدم في العملية التعليمية في هذه المراكز، وبما يتماشى وروح العصر.

ج. يجب أن يكون هناك نوع من التنسيق بين أجهزة التعليم والشركات ومراكز التعليم الفني والمهني لربط هذا النوع من التعليم بحاجات سوق العمل من حيث الكم والكيف، واستخدام نظام لمتابعة الخريجين والتأكد من تعيينهم في الوظائف التي تناسب تخصصاتهم.

د. يجب القيام بتوعية المواطنين حول أهمية التعليم الفني والمهني ودوره الفعال في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق وسائل الإعلام كمحاولة لزيادة أعداد الطلاب المتسبين لهذه المعاهد بخلق نوع من الحوافز مثل المنح المالية لطلاب هذه المعاهد ومحاولة وضع سياسة متوازنة لإنشاء مراكز للتعليم الفني والمهني في كافة المناطق الحضرية والريفية.

10. يجب تحسين وتطوير آلية عمل مكاتب التعيين بزيادة التفاعل والتنسيق بين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتشغيل والتدريب، واللجنة الشعبية

العامة للتعليم العام ومعاهد التعليم الفني والمهني. من الواضح أن تعيين الخريجين بطريقة آلية أو تزويدهم بمعلومات حول فرص العمل لا يكفي لتحقيق التوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة الفنية والمهنية.

11. إن الإدارة الجيدة هي التي تحرص على خلق الجو النفسي السوي للعاملين في بيئة العمل والتركيز على العلاقات الإنسانية في الإدارة والتي سوف تؤدي إلى تحقيق نوع من الانسجام والتفاهم والاحترام بين الإدارة وبين العاملين وذلك عن طريق تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية للعاملين وتحسين بيئة وظروف العمل، ومساهمة العاملين في إبداء الرأي والمشاركة في النشاطات الإدارية عن طريق نظام فعال للاتصال، كل هذه العوامل سوف تؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين وانخفاض معدل الغياب وزيادة معدل دوران العمل واحترام قرارات الإدارة وتنفيذها.

12. يجب إعادة النظر في مرتبات خريجي المعاهد الفنية والمهنية وربط المرتب بمعدل الأداء والإنتاجية بدلاً من الاعتماد في تحديد المرتب على مدة الدراسة فقط لتكون حافزاً لهم على العمل وعاملاً مشجعاً لبقية الشباب للانضمام لبرامج التعليم الفني والمهني.

الباب الرابع

تطبيقات عامة على سياسة التعليم وسياسة التوظيف في الدول النامية



إنه من الأهمية بمكان أن نستعرض في هذا الباب السياسة التعليمية والمتمثلة في التعليم الفني والمهني وسياسة التوظيف بمناقشة أهم التطبيقات المنبثقة عنهما وخاصة انعكاسات ذلك على آلية عمل التخطيط التربوي وتخطيط القوى العاملة وذلك من خلال كل الدراسات والنتائج التي تم استعراضها في الأبواب السابقة حول الدول النامية بشكل عام والجماهيرية العظمى بشكل خاص، وكذلك من خلال الإطار العام الذي تمت مناقشة هذا الموضوع من خلاله والمعتمد أساساً على فرضيات نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل. سيتم مناقشة التطبيقات العامة لسياسة التعليم وسياسة التوظيف من خلال ثلاثة مستويات. المستوى الأول يتعلق بالإطار العام للتوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة، والمستوى الثاني يختص بالتطبيق العملي لآليات تحقيق التوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة، في حين يناقش المستوى الثالث النظرة المستقبلية لتطوير برامج التعليم الفني والمهني في الدول النامية.

الإطار العام للتوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة الفنية :

إن مناقشة الإطار العام للتوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة الفنية يهدف إلى الإجابة على الفرضية الرئيسية في هذا الكتاب حول دور كل من نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل في تحقيق التوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة وهذا بدوره يقودنا إلى طرح مجموعة من التساؤلات والتي يمكن صياغتها في الآتي:

- هل تبنى فلسفة نظرية الرأسمال البشري وحدها يكفي لتحقيق التوازن بين مخرجات التعليم الفني والمهني وحاجات سوق العمل ؟
- هل يمكن الاستغناء عن نظرية الرأسمال البشري والاستعاضة عنها بنظرية سوق العمل لتحقيق آلية متوازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة ؟
- هل بناء نموذج عام يضم في إطاره العام كل من النظريتين لدراسة الوضع التعليمي وحاجات سوق العمل أفضل من تبني كل نظرية على حده في تحقيق معادلة التوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة ؟

طبقاً لفلسفة نظرية الرأسمال البشري والتي من أهم مرتكزاتها أن التعليم يقوم بتزويد الأفراد بالمهارات الضرورية والتي عن طريقها يقوم هؤلاء الأفراد بإدارة وتطوير قطاعات الاقتصاد الوطني، ولهذا تعتبر نظرية الرأسمال البشري أن الاستثمار في التعليم هو مرادف للاستثمار في العنصر البشري الذي يقود إلى زيادة القدرة الإنتاجية لهؤلاء الإفراد وهذا يعتبر من العناصر الأساسية لتحقيق النمو الاقتصادي في أي بلد، لذلك قامت معظم الدول – وخاصة الدول النامية – بزيادة الإنفاق على قطاع التعليم ووسليتها في ذلك تخطيط القوى العاملة التقليدي (التنبؤ بالاحتياجات من العناصر البشرية) ، لإيجاد المبرر للإنفاق على التعليم وزيادة مخصصاته بناء على التنبؤ بالعدد المطلوب من العناصر البشرية في كافة التخصصات.

إن كل المحاولات التي تهدف إلى قياس العائد من التعليم طبقاً لبرامج الاستثمار فيه وأداته في ذلك تخطيط القوى العاملة التقليدي لزيادة القدرة الإنتاجية للعناصر

البشرية لم يؤدِ إلى الكثير من النتائج الإيجابية والتي تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات العناصر البشرية وتطويرها، وذلك يرجع في معظم الأحيان إلى الحقيقة التي مفادها أن تحليل الموارد البشرية اقتصر فقط على الطرق الميكانيكية والمبنية أساساً على التنبؤ بالاحتياجات من العناصر البشرية. بمعنى آخر، إن المحاولات التي تحاول قياس العائد من التعليم نسبة إلى الاستثمار فيه لم تقم بفحص أو بحث طرق التوظيف ومستوى الأجور لخريجي المراكز التعليمية أو الذين يقومون بالانقطاع عن التعليم. بالإضافة إلى ذلك لم تقم هذه المحاولات بمقارنة التكاليف بالفعالية للكثير من البدائل لتطوير المهارات المختلفة للعناصر البشرية أو أي طرق أخرى بإمكانها تطوير هذه المهارات مثل ربط البرامج التعليمية ببرنامج التدريب داخل الوظيفة أو التدريب أثناء العمل.

عموماً إن نظرية الرأسمال البشري ترسم صورة غير دقيقة في عملية ربط التعليم بالاقتصاد وتقود في معظم الأحيان إلى أخطاء ومزالق كثيرة للربط بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف. في كلمات أخرى، فإن هذه النظرية تتجاهل حركة الحراك المهني والاجتماعي للعناصر البشرية، وتتجاهل التركيبة السكانية بصفة عامة، والتركيبة الوظيفية للعمال حيث الجنس والعمر والمحتوى الاقتصادي والاجتماعي للوظائف المختلفة، والتطور التكنولوجي والتطور الصناعي الحاصل في العالم اليوم.

في هذا السياق، فإن معظم الدراسات والبحوث في هذا المجال قامت بتأكيد الثغرات ونقاط الضعف الموجودة في نظرية الرأسمال البشري وبالتالي طرحت الكثير من الأسئلة حول فاعلية وصلاحية تخطيط القوى العاملة التقليدي، المبني أساساً على

التنبؤ بالاحتياجات في القوى العاملة التي تتطلبها قطاعات الاقتصاد الوطني المختلفة والذي قد يقود إلى الكثير من الأخطاء في تحديد أولويات الاستثمار إذا كانت هذه هي الطريقة الوحيدة التي يعتمد عليها في تلبية احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة من القوى العاملة.

إن طريقة التنبؤ، أو تقدير الاحتياجات من الطاقة العاملة والتي تعتمد على تخطيط القوى العاملة التقليدي والمنبثق أساساً من نظرية الرأسمال البشري ويستمد آليات عمله من محتواها، يعتريها الكثير من العيوب كما تم ذكره في السابق ومن بينها عدم تركيز طريقة التنبؤ على التغير التكنولوجي الحاصل في العالم اليوم، والذي يتطور يوماً بعد يوم، وبالتالي فإن الخريجين من المراكز التعليمية المختلفة قد يتطلبون تدريباً أكثر حداثة في مراكز عملهم نتيجة لهذه التطورات التكنولوجية والتي لا تتوافق مع مستوى التدريب الذي تلقوه في المراكز التعليمية.

إن مساهمة المرأة في النشاطات الاقتصادية المختلفة وخاصة في الدول النامية تعتبر منخفضة للغاية والتي مردها إلى العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية والثقافية السائدة في هذه الدول والتي لا تستطيع نظرية الرأسمال البشري قياسها أو معرفة أسبابها لزيادة مساهمة ومشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة إن عدم التوازن الموجود في التركيبة الوظيفية للعاملين من حيث جنسهم وأعمارهم وتخصصاتهم لا توليها نظرية الرأسمال البشري أي اهتمام والتي قد تكون عوامل مهمة في اختيار العاملين للانخراط في سوق العمل أو في البرامج التدريبية المختلفة التي تنظمها الشركات .

إن خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم الدول النامية يتم تنفيذها على مراحل زمنية مختلفة فهناك ما يسمى بالخطة القصيرة الأجل والمتوسطة الأجل والطويلة الأجل، وأثبتت التجارب أو الممارسة العملية في تنفيذ هذه الخطط بأن تنفيذها لم يتم في الأوقات المحددة لها وتبعاً لعنصر الزمن الذي يتم تحديده مسبقاً حسب الشريحة الزمنية للخطة ويرجع ذلك إلى أسباب عديدة منها النقص في المهارات والحرفية وعدم الحصول على الموارد المالية في أوقاتها المحددة. إن تخطيط القوى العاملة التقليدي لا يولي اهتماماً لمثل هذه الظروف والمتغيرات وإنما يفترض أن تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية سيتم بصورة آلية ودونما عوائق أو مشاكل.

هذه بعض الأمثلة التي تم ذكرها سلفاً على النقائص أو نقاط الضعف الموجودة في نظرية الرأسمال البشري.

بناء على هذه المعطيات جميعها فإن معظم البحوث والدراسات قد بينت أن التوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة، لا يعتمد فقط على الأرقام أو التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة في نختلف القطاعات الاقتصادية بل يعتمد أيضاً على قدرة الشركات في سوق العمل على جذب الأعداد الكافية من القوى العاملة المؤهلة والمدربة. هذا كله يعتمد على عمر الفرد الذي سيتم توظيفه أو على جنسه أو على المهارات التي يمتلكها أو نوعية التخصص أو المؤهل العلمي الذي يحمله والذي يتوافق مع طبيعة ومتطلبات الوظيفة التي سيشغلها. وقد يعتمد أيضاً على مدى المرونة والتكييف مع التطورات التكنولوجية في نطاق العمل الذي يستند إليه أو يكلف به. أيضاً هناك عوامل أخرى يعتمد عليها التوازن النهائي بين العرض والطلب من

القوى العاملة ومن بينها مستوى الأجور للعاملين من القطاع العام والقطاع الأهلي، والقدرة على خلق نوع من المهارات الجديدة عن طريق التدريب في العمل والذي قد يكون أكثر مرونة من الجانب التعليمي الذي تم إعداد هؤلاء العاملين من خلاله، وكذلك الطلب من القوى العاملة في القطاعات الاقتصادية الأخرى من حيث نوع الطلب وطبيعته وحجمه.

إن معظم النتائج التي توصلت إليها البحوث والدراسات المختلفة بينت أن العلاقة بين التعليم والاقتصاد هي علاقة مباشرة ولا يعتبر التعليم من خلال هذه العلاقة هو العامل الوحيد للحصول على الوظيفة، وإنما هناك عوامل خارجية أخرى تؤثر في إنتاجية العاملين وتؤدي إلى إحداث نوع من التغيير في تركيبة العمالة ومستوى الأجور، وهذه العوامل تتناغم مع محتوى نظرية سوق العمل والتي تنص على آن تركيبة العمالة والأجور تتأثر بعوامل خارجية مثل الجنس وطبيعة نشاط أو عمل الشركات المختلفة، كل هذه العوامل لا تتعلق بالإنتاجية وتعتبر عوامل خارج نطاق محتوى نظرية الرأسمال البشري.

إن التطبيقات العامة لهذه المعطيات جميعها تبين أن نظرية الرأسمال البشري تعتبر معاكسه تماماً أو على النقيض من نظرية سوق العمل، حيث أن نظرية سوق العمل تركز بالدرجة الأولى على طبيعة وديناميكية أسواق العمل، بينما نظرية الرأسمال البشري تركز على خصائص أو مواصفات العاملين في تلك الأسواق.

على كل حال ، إن الاختلافات بين معدل العائد من أنواع التعليم المختلفة مثل التعليم العالي والفني والمهني في القطاعات الاقتصادية المختلفة، والاختلافات بين

معدل العائد في المساهمة في النشاط الاقتصادي بين الذكور والإناث، وإن تفضيل العمال الصغار في السن أكثر من الكبار في السن في سياسة التوظيف للمؤسسات المختلفة، بالإضافة إلى الحقيقة التي مفادها أن المسئولين والمدراء في الشركات المختلفة يقومون بتحديد نوعية وجودة المهارات التي يطلبها السوق، تبين كل هذه العوامل أن خصائص أو موصفات الوظيفة ونوع الأفراد الذين سيقومون بأداء تلك الوظيفة لا يمكن فصل أحداهما عن الأخر، وذلك لأن خصائص ومواصفات الوظيفة ونوعية التعليم للأشخاص الذين سيقومون بأداء هذه الوظيفة تعتبر عوامل أكثر شمولية وأكثر دقة مقارنة بنظرية الرأسمال البشري والتي تركز فقط على المواصفات الشخصية للأفراد.

لذلك فإن التنبؤ بالأعداد أو تقدير الاحتياجات من القوى العاملة لتحقيق التوازن النهائي بين العرض والطلب من هذه القوى العاملة يجب أن يكون هو نقطة البداية أو التحليل الأولي لتحقيق التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة . بمعنى آخر ، فإنه يجب ألا يعتبر هذا التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة خلال السنوات القادمة هو التقييم النهائي للاحتياجات المختلفة من العناصر البشرية في كافة قطاعات الاقتصاد الوطني. إن الاعتماد على تخطيط القوى العاملة التقليدي وحده في تقدير الاحتياجات من القوى العاملة سوف يؤدي إلى بروز الكثير من الأسئلة التي تحتاج إلى إجابات مثل ما هو تأثير هذه التغيرات والتنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة في أنماط العمل أو الأجور النسبية، أو طبيعة عمل السوق، أو العوامل الأساسية في سياسة التوظيف، أو العوامل الأساسية في اختيار الأفراد للنشاطات

التدريبية المختلفة ؟. للإجابة على مثل هذه الأسئلة، فإنه سوف نجد من الضروري القيام بجمع معلومات إضافية حول طبيعة وديناميكية سوق العمل، ووفقاً لذلك يتم الجمع بين نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل والذي سوف يؤدي إلى أن تكون الصورة لدى المخططين أكثر وضوحاً وشمولاً حول طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد، وبالتالي سيزداد فهمنا للآليات التي تؤثر في عاملي العرض والطلب من القوى العاملة، وفي نفس الوقت سنقف على مواطن الضعف أو عدم الفعالية في سوق العمل أو في النظام التعليمي.

على ضوء ذلك فإن ما نحتاجه إذن ليس نموذجاً ميكانيكاً أو آلياً حسب ما تفرضه نظرية الرأسمال البشري في علاقة التعليم بالاقتصاد عن طريق التنبؤ بالاحتياجات أو الأعداد المطلوبة في كافة التخصصات، والذي قد يكون مفيداً كخطوة أولى في تحقيق التوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة، وإنما كذلك يجب أن يدعم هذا النموذج الميكانيكي المنبثق عن نظرية الرأسمال البشري، بمعلومات إضافية عن طبيعة وأنماط واتجاهات سوق العمل من حيث تحديد الأجور، وتحديد طبيعة المهن والمهارات المطلوبة والحراك المهني وغيرها، إذا ما أريد أن يتم التوازن بين طرفي المعادلة الخاصة بالعرض والطلب في طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد.

خلاصة القول إن الجمع بين نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل في دراسة طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد سوف يؤدي إلى تحديد الاختلالات في آلية عمل النظام التعليمي وفي آلية عمل السوق، مما يمكن المخططين من تصحيحها وتعديلها لتحقيق نوع من التناسق والفعالية بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف.

التطبيق العملي لآليات تحقيق التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة :

ما هي العوامل التي سوف تؤدي إلى التكامل والتناسق في العلاقة بين آلية عمل التعليم الفني والمهني والاقتصاد، والتي سوف تؤدي إلى الفعالية الاقتصادية المثلى لبرامج التعليم الفني والمهني ؟

للإجابة على هذا السؤال فإنه يمكن تقسيم هذه العوامل إلى ثلاثة عوامل رئيسية وهي المضمون الاقتصادي الذي تبنى من خلاله فلسفة وآلية عمل التعليم الفني والمهني، وتحديد الأهداف المناسبة والتي من خلالها يمكن الربط بين التعليم والاقتصاد بشكل فعال، وقدرة مراكز التعليم الفني والمهني على الاستجابة لحاجات الاقتصاد من القوى العاملة في ضوء التغير في أنماط وطبيعة الطلب على القوى العاملة.

على ضوء المحتوى أو المضمون الاقتصادي الذي يدخل تحت مظلة التعليم الفني والمهني وعلى ضوء النمو المستمر والتغير الديناميكي في اقتصاديات الدول النامية، فإنه وجد في بعض الحالات في هذه الدول والتي تم استعراضها في الأبواب السابقة أن التعليم الفني والمهني كان أكثر فعالية من التعليم الأكاديمي في تحقيق برامج وأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكان مرد ذلك إلى توفير فرص العمل المناسبة لخريجي التعليم الفني والمهني ، ونقصد بفرص العمل المناسبة هنا هو أن تكون طبيعة العمل أو الوظيفة متوافقة ومنسجمة مع برامج ومحتويات التدريب الذي تلقاه الطلاب في المراكز الفنية والمهنية، ويظل العكس صحيحاً حيث أنه في حالة عدم توافق فرص العمل المتاحة مع طبيعة التخصصات للخريجين فإن ذلك سيؤدي إلى ضياع المجهودات المبذولة في هذا المجال وإهدار للأموال بدون مبرر. إن تنظيم برامج التعليم والتدريب

في المراكز الفنية والمهنية بشكل عام تعتبر ذات جدوى إذا لم يتم التنسيق بين هذه البرامج وبين فرص العمل المتاحة في سوق العمل. إن إمداد الاقتصاد بالمهارات والتخصصات الفنية والمهنية بشكل عشوائي وغير مخطط وغير مدروس لن يقود إلى تحقيق التوازن المطلوب من حيث الكم والكيف من القوى العاملة. إن طبيعة ونمط الوظائف في سوق العمل لا يظل ثابتاً خاصة في ضوء التطورات التكنولوجية والصناعية السريعة حيث يؤدي ذلك إلى تحوير وتغيير في طبيعة الوظائف وبالتالي يؤدي ذلك إلى التغير في احتياجات ومتطلبات الوظائف نفسها من الناحية الفنية ومن حيث طبيعة الأداء لهذه الوظائف.

أما في سياق تحديد الأهداف المناسبة في عملية الربط الإيجابي لطبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد فإنها تعتبر من أهم المعايير التي يمكن قياس فعالية التعليم الفني والمهني من خلالها والتي تعتبر من المبررات المهمة في تبني البرامج الفنية والمهنية والتي سوف تؤدي – أي الأهداف – إذا ما تم وضعها وتحديدها بشكل صحيح ودقيق إلى إمداد سوق العمل بالمهارات الفنية والمهنية التي يحتاجها السوق فعلاً من حيث الكم والكيف ومطابقتها وتوافقها مع طبيعة المهن والوظائف المختلفة مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة في الدول النامية. ومما تجدر الإشارة إليه في هذا التحليل أن بعض الدول النامية لا تركز في برامج التعليم الفني والمهني على زيادة الإنتاجية للعاملين وإنما تسعى إلى تحقيق أهداف اجتماعية رئيسية من خلال تبنيها لبرامج التعليم الفني والمهني والتي من بينها محاولة التقليل من البطالة بين صفوف الشباب في هذه الدول، وتغيير نظرة الشباب للتعليم الفني والمهني على أنه تعليم يعتمد

على العمل اليدوي والذي لا يرقى إلى مستوى التعليم الجامعي وكذلك محاولة تحسين الأجور لبعض الطبقات الفقيرة في داخل مجتمعات الدول النامية. ولكن برامج التعليم الفني والمهني في الدول النامية التي حاولت تحقيق هذه البرامج والأهداف الاجتماعية كإحدى أولويات إستراتيجية التعليم الفني والمهني فشلت في تحقيق أهدافها لأنها أصبحت على ضوء ذلك بمعزل عن ما يحدث من تطورات في سوق العمل مما جعلها غير قادرة على تقييم طبيعة وديناميكية سياسة التوظيف في سوق العمل وهذا بدوره أدى إلى حدوث نتائج عكسية فبدلاً من التقليل من معدل البطالة أدى عدم تناسب وتوافق برامج التعليم الفني والمهني مع طبيعة المهن في سوق العمل إلى زيادة معدل البطالة بدلاً من التقليل منه، ولذلك فإنه في غياب توافر فرص العمل المناسبة للمستوى الفني والمهاري والمهني لخريجي مراكز التعليم الفني والمهني عن طريق الوظائف التي تتوافق مواصفاتها وطبيعتها مع هذه التخصصات الفنية والمهنية لا يمكن تحقيق الأهداف الاجتماعية العامة التي تسعى الدول النامية لتحقيقها من خلال تبنيها لبرامج التعليم الفني والمهني. بمعنى آخر، إن السياسة التعليمية التي تسعى إلى تحقيق أهداف اجتماعية من خلال البرامج التعليمية التي تقوم بإعدادها وتنفيذها بمعزل عن ظروف ومتطلبات سوق العمل سوف تكون قدرة التعليم الفني والمهني من خلال هذه البرامج محدودة في الاستجابة للتغيرات التي تحدث في الطلب على المهارة أو التخصص المعين، فضلاً عن أن ذلك سوف يعطي انطباعاً سيئاً ويحد من أهمية وقيمة التعليم الفني والمهني في سوق العمل من حيث مستوى الإعداد والتأهيل والأداء.

أما من حيث قدرة التعليم الفني والمهني في الاستجابة لحاجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة في ضوء التغير في أنماط وطبيعة الطلب على القوى العاملة فإنه يمكن القول بأن حاجات ومتطلبات سوق العمل من التخصصات المختلفة لا تبقى ثابتة وإنما تتغير مع مرور الوقت خاصة في ضوء التغيرات التكنولوجية والصناعية السريعة التي تؤدي إلى التغير في عدد المطلوب من العمال المؤهلين وكذلك التغير في محتوى ومضمون الوظائف ومواصفاتها ومتطلباتها، وهذا يفرض على نظام التعليم الفني والمهني أن يكون مرناً وسريعاً في الاستجابة للتغير الذي يحصل في الطلب على التخصص المعين وما يمليه هذا التغير من تحوير في شكل ونمط الوظيفة وفي طريقة أدائها. إن مرونة نظام التعليم الفني والمهني وسرعته في الاستجابة للحاجات المتغيرة لسوق العمل لا يتأتى إلا عن طريق التغيير والتحسين والتطوير المستمر لمناهج هذا النوع من التعليم ومدى تطوير المدرسين وطرق التدريس والأدوات والمعدات والوسائل ليواكب باستمرار التطورات المختلفة التي تحصل في عالمنا اليوم، والتحكم في عمليات التسجيل والقبول في هذه المراكز الفنية والمهنية لتتوافق جميعها مع ما يتطلبه سوق العمل من التخصصات المختلفة بجانبيها الكمي والكيفي.

خلاصة القول في هذا التحليل والذي ركز بصفة أساسية على أهمية الجوانب الاقتصادية لبرامج التعليم الفني والمهني والتي تناولت إمكانية نجاح برامج التعليم الفني والمهني والمشروط باستجابته للحاجات المتغيرة لسوق العمل وهو ما يسمى بالكفاءة الخارجية للتعليم الفني والمهني، وكذلك الكفاءة الداخلية للتعليم الفني والمهني والمتعلقة بالجانب الكمي والتكاليف الخاصة ببرنامج التعليم الفني والمهني. إن

التركيز على هذه الجوانب أو العوامل الاقتصادية للتعليم الفني والمهني لا يعني إطلاقاً أن العوامل الأخرى كالعوامل الخاصة بتطوير المستوى العلمي والمهني للفرد غير مهمة بل تعتبر من العوامل التي يسعى التعليم بشكل عام إلى تحقيقها. إن الجوانب الاقتصادية والجوانب الخاصة بتطوير الإنسان والرفع من شأنه وتحقيق طموحاته يعتبران وجهان لحقيقة واحدة فبدون تحقيق النجاح في العامل الأول فإنه لا يمكن تحقيق النجاح في العامل الثاني.

نظرة مستقبلية لتطوير برامج التعليم الفني والمهني في الدول النامية :

بعد الاستعراض العام لمعظم الدراسات السابقة التي أجريت حول الكفاءة الاقتصادية للتعليم الفني والمهني وفي الأبواب السابقة من هذا الكتاب نتناول في هذا السياق النظرة المستقبلية لما يجب أن يكون عليه نظام التعليم الفني والمهني، ويقودنا ذلك إلى طرح التساؤلات الآتية:

ما الذي تمليه التغيرات المستقبلية في مجال تكنولوجيا التعليم على نظام التعليم الفني والمهني نفسه ؟

ما تأثير هذه التطورات التكنولوجية على طبيعة العلاقة بين التعليم الفني والمهني وبين اقتصاد الدولة ككل ؟

ما هي الوسائل الكفيلة بجعل مخرجات التعليم الفني والمهني متوافقة ومنسجمة مع حاجات ومتطلبات سوق العمل في ضوء تحديات التغير المستقبلي في طبيعة وأنماط هذه الحاجات والمتطلبات ؟

إن الدور التقليدي للتعليم الفني والمهني يتجسد في تزويد الأفراد بمجموعة من المهارات المختلفة والتي لا تساعد فقط على الانخراط في سوق العمل بل وترتقي بمستوى هذه المهارات لتكون مناسبة وكافية لأداء الوظائف المختلفة في سوق العمل بفعالية وكفاءة. ولكن هذه النظرة التقليدية لدور التعليم الفني والمهني قد تعرضت لكثير من التحديات والتغيرات في ضوء إعادة بناء القاعدة الصناعية في الدول المختلفة وسيطرة الأساليب الحديثة في عمليات الإنتاج والتطور التكنولوجي بشكل عام.

إن هذا التغير الجذري في طبيعة بيئة العمل قد أدى إلى تبني الكثير من الإستراتيجيات الكفيلة بخلق نوع من التوازن بين هذه التطورات المختلفة وبين بيئة العمل مثل تبني برامج التعليم التي تركز على الجانب العملي والتطبيقي والتدريب أثناء العمل والارتفاع بمستوى المهارات التقليدية عن طريق إعادة التدريب على الأساليب الحديثة في العمل، وعلى هذا الأساس ونتيجة لهذه التطورات فإن من الناحية التطبيقية لذلك، فإن الشركات المختلفة ستركز في اختيارها للعاملين بها على المستوى التدريبي لهؤلاء المتقدمين للوظائف المختلفة ومدى توافق وانسجام التخصصات والمهارات التي يحملونها مع طبيعة الوظائف المتوافرة بهذه الشركات وإمكانية الأداء بفعالية وكفاءة هذا على مستوى سوق العمل.

أما على مستوى السياسة التعليمية نفسها فإن التغير في طبيعة الوظائف وضرورة التدريب على المهام والمسئوليات الجديدة التي يفرضها التغير التكنولوجي والتغير في طبيعة بيئة العمل نفسها بشكل عام، يفرض ضرورة تغيير النظرة التقليدية لدور التعليم الفني المهني في إعداد الأفراد لمهن معينة، إلى أن يكون دور هذا النوع من

التعليم أكثر شمولاً للتدرب على الوظائف المختلفة وبالتالي تقديم برنامج تدريبي شامل ومرن يضع في اعتباره طبيعة وأنماط ومتطلبات المهن المختلفة في سوق العمل حتى يحدث نوع من التوازن والانسجام بين طبيعة البرنامج التدريبي وطبيعة المهن المختلفة في سوق العمل. وفي نفس الوقت فإنه لتحقيق أهداف التعليم الفني والمهني يجب أن يحدث نوع من التنسيق والتخطيط بين مخرجات التعليم الفني والمهني وحاجات ومتطلبات سوق العمل الذي تفرضه ديناميكية هذا السوق المتغيرة تبعاً للتغير في أساليب الأداء والتغير في طبيعة العمل. بمعنى آخر، إن حجم القوى العاملة وتركيبتها الوظيفية سوف يتغير وفقاً لما يستجد من تطورات في مجال التكنولوجيا والتغيرات في طبيعة المهن والوظائف وبالتالي فإن التعليم الفني والمهني يجب أن يضع في أولوياته أن تكون مخرجاته متوافقة مع حاجات ومتطلبات سوق العمل، وذلك يتطلب ضرورة خلق قنوات اتصال جيدة بين مراكز التعليم الفني والمهني وسوق العمل لتحسين طبيعة العلاقة بين مخرجات هذا النوع من التعليم ومتطلبات سوق العمل من حيث طبيعة الوظائف الموجودة بسوق العمل ومدى توافق نوع وطبيعة التعليم مع متطلبات هذه الوظائف.

نافلة القول، فإن لخلق سياسة متوازنة في طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد فإن هذه السياسة يجب أن تقوم على أسس مدروسة وإستراتيجيات محددة والتي من شأنها تفعيل هذه السياسات لخلق التوازن المطلوب بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف.

وصولاً إلى التوازن المطلوب في طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد فإنه يجب تبني مجموعة من الآليات والإجراءات ومن بينها تحدي الأهداف المناسبة الخاصة

بالتعليم الفني والمهني والتي تنسجم مع حاجـات الـسوق مـن المهـن والتخصـصات المختلفة من مخرجات هذا النوع من التعليم. إن تحديد الأهداف الاجتماعية على حساب الكفاءة الخارجية للتعليم الفني والمهني سوف يؤدي إلى نتائج غير مرغوبة إذا لم تتـوافر فرص العمل المناسبة للخريجين.

كذلك يجب التركيز على تطوير وتحسين قنوات الاتصال بين مراكز التعلـيم الفنـي والمهني وسوق العمل، لتبادل المعلومات والتنسيق المستمر حول طبيعة المناهج لجعلهـا أكثر شمولية ومرونة ومحاولة تطويرها لتكون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع التطور الحاصل في طبيعة المهن المختلفة في سوق العمل، بالإضافة إلى تنظـيم بـرامج تدريبيـة للطـلاب خـارج نطـاق التعلـيم الرسـمي، واسـتحداث مراكـز إرشـادية في المراكـز التعليميـة والأمانات العامة خاصة بتعيين الخـريجين لإرشـاد الطـلاب إلى المواقـع الـشاغرة مـن الوظائف المختلفة والتي تتناسب مع طبيعة ومجال تخصصاتهم.

الخاتمة



تناول هذا الكتاب جدلية العلاقة بين الاقتصاد والتعليم الفني والمهني وفقاً للسياسات المختلفة لهذا النوع من التعليم والنتائج التي توصلت إليها الأبحاث والدراسات المختلفة في إطار هذه العلاقة في عدد من الدول النامية حيث تم مناقشة الأهمية النسبية للتعليم الفني والمهني في إطار برامج التعليم العام وبرامج التدريب في الدول النامية هذا من جانب. من جانب آخر استعرض هذا الكتاب طبيعة الجدل أو التعارض في وجهات النظر العلمية المنبثقة من طبيعة العلاقة المزدوجة لهذا النوع من التعليم ببرامج التعليم العام من جهة وبسوق العمل من جهة أخرى.

لتحديد مسار واتجاه وطبيعة هذه العلاقة والإطار النظري كان من الضروري أن يتناول هذا الكتاب بالتحليل النقدي الاستعراضي المرجعي الخاص بالكفاءة الاقتصادية لتعليم الفني والمهني في إطار التحديات الجديدة التي تواجه نظام التعليم الفني والمهني في الدول النامية من حيث الجانب الاقتصادي والمتمثل في الكفاءة الاقتصادية للتعليم الفني والمهني، والتطورات التكنولوجية الحاصلة في العالم اليوم وتأثيرها على مستوى الأداء لخريجي هذا النوع من التعليم، والتغيرات الهيكلية في اقتصاديات الدول النامية.

إن إنتاجية العمل في معظم الدول النامية بشكل عام وفي الجماهيرية العظمى بشكل خاص قد تأثرت سلباً نتيجة للنقص العام في المهارات الفنية والمهنية إضافة إلى عدم فعالية وكفاءة هذه المخرجات من التعليم الفني والمهني عند توظيفها في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

في هذا الإطار فإنه كان من الأهداف الرئيسية لهذا الكتاب هو محاولة دراسة طبيعة الآليات التي تؤثر في عاملي العرض والطلب للقوى العاملة الفنية والمهنية، ومحاولة دراسة العجز وعدم الفعالية في هذه الآليات لتحقيق التوازن بين العرض والطلب وإرجاع أسباب ذلك إلى طبيعة سوق العمل نفسها أو إلى عدم كفاءة النظام التعليمي. ولتحقيق ذلك، فإنه تم تبني إطار نظري يضم كل من نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل لتقصي أسباب القصور في طبيعة العلاقة بين التعليم والاقتصاد طبقاً لهذا المنظور ومحاولة دراسة خصائص كل نظرية بتطبيقها على أرض الواقع لفرز عوامل كل نظرية على حده ومدى تأثيرها على عملية الانخراط في سوق العمل وعلى مستوى الأجور وبالتالي استكشاف مواطن الضعف والقوة في طبيعة هذه العلاقة.

من النتائج العامة للدراسات المختلفة تبين أنه من الأسباب الرئيسية التي أدت عدم التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة الفنية وعدم فعاليتها وانخفاض كفاءاتها ومستوى أدائها في القطاعات الاقتصادية المختلفة هو عدم تطوير نظام وجهاز فعال لتخطيط القوى العاملة بالمعنى العلمي للكلمة وعدم تحسين وتكوير المناهج الدراسية في مراكز التعليم الفني والمهني من حيث المحتوى والمضمون وعدم مواكبتها للتطورات العلمية والتكنولوجيا الحاصلة في العالم اليوم.

إن نتائج البحوث والدراسات التي تم استعراضها في هذا الكتاب لا تؤيد الفكرة القائلة بأن المتطلبات التعليمية للوظيفة تتم بشكل ميكانيكي أو آلي على اعتبار أن التعليم هو العنصر الوحيد والأساسي في اختيار الأفراد للوظائف المختلفة بل تؤكد هذه الدراسات أن هناك عوامل ومتغيرات خارجية أخرى خارج نطاق الإنتاجية

الفردية والتي تؤثر في هيكل وتركيبة العمالة ومستوى الأجور لمن يتم توظيفهم. وطبقاً لذلك فإن الاعتماد على تخطيط القوى العاملة التقليدي في عملية التنبؤ بالحاجات من القوى العاملة تحت مظلة نظرية الرأسمال البشري في عملية الربط بين المراكز التعليمية وسق العمل لا يجب أن يكون الآلية الوحيدة التي يعتمد عليها في ذلك، بل يجب أن يكون الخطوة الأولى في تحقيق التوازن النهائي بين العرض والطلب من القوى العاملة ثم تعزز هذه الآلية بتجميع معلومات إضافية عن طبيعة وديناميكية واحتياجات سوق العمل. بمعنى آخر، إن التخطيط للقوى العاملة بالمعنى العلمي والدقيق يتبنى وجهة النظر التي تقول بأنه ينبغي الاعتماد على نموذج عام يحتوي كل من نظرية الرأسمال البشري ونظرية سوق العمل لتحقيق علاقة متوازنة بين مخرجات التعليم الفني والمهني وبين حاجات سوق العمل من التخصصات المختلفة.

بناء على كل المعطيات السابقة فإن هذا الكتاب تناول بالشرح والتحليل السياسات الواقعية والفعالة التي يجب أن تتبناها الدول النامية لتطوير وتفعيل العلاقة القائمة بين نظام التعليم الفني والمهني وبين حاجات سوق العمل لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة في المجال الفني والمهني. هذا التوازن بين العرض والطلب لهذا النوع من القوى العاملة سيساهم في خلق فرص عمل جديدة ورفع الإنتاجية والتقليل من مخاطر البطالة سواء كانت بطالة صريحة أو مقنعة أو هيكلية وفقاً لحاجات السوق. وهو في الحقيقة ما هو إلا ترجمة عملية وتطبيق عملي لما ورد في كتاب تخطيط القوى العاملة والتعليم وسوق العمل لجعل الفائدة أعم وعملية الفهم أوسع وأسهل وأشمل.



قائمة المراجع



أولاً: المراجع العربية

أ. الكتب و المقالات:

- السلمي علي (1992) إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار غريب للطباعة.
- السلمي علي (1970) إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية، القاهرة: دار المعارف.
- أحمد حلمي (1964) تقييم الوظائف، القاهرة: الدار القومية للطباعة و النشر .
- زكي محمود هاشم (1972) الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، القاهرة: دار المعارف .
- محمد فاروق الهيثمي (1969) تخطيط المشروعات الصناعية، القاهرة: دار النهضة العربية.
- محمد ماهر عليش (1962) أصول التنظيم و الإدارة في المشروعات الحديثة، القاهرة: مطبعة الرسالة.
- منصور أحمد (1975) القوى العاملة: تخطيط وظائفها و تقويم أدائها، الكويت: وكالة المطبوعات.
- منصور أحمد (1975) تخطيط القوى العاملة بين النظرية و التطبيق، الكويت: وكالة المطبوعات.

ب. الوثائق والأوراق الرسمية:

- الهيئة الوطنية للتوثيق والمعلومات (1998) الكتيب الإحصائي، طرابلس: أمانة التخطيط.

- أمانة التعليم (1985 ب) ملاحظات حول تطور التعليم الفني والمهني، طرابلس: أمانة التعليم .
- أمانة التخطيط (1983) ليبيا النمو الصناعي، طرابلس: مطبعة أمانة التخطيط.
- أمانـة التخطـيط (1986) التطـور و التحـول خـلال 15 سـنة مـن الثـورة 1970 – 1985، طرابلس: أمانة التخطيط.
- أمانـة التخطـيط (1990) الانجـازات الاقتـصادية الوطنيـة خـلال 20 سـنة 1969 – 1989، طرابلس: أمانة التخطيط .
- أمانـــة التخطـــيط (1991) التنميـــة الاقتـــصادية و الاجتماعيـــة في ليبيـــا: 1970 – 1990، طرابلس: أمانة التخطيط.
- أمانـة التخطـيط (1995) المجموعـة الإحـصائية، قـسم الإحـصاء و الـسكان، طرابلس: أمانة التخطيط.
- وزارة التعليم والثقافة (1972) أداء النفط الليبـي خـلال الفـترة 1954 – 1971، طرابلس: دار الطباعة الشعبية .

ثانياً: المراجع الأجنبية

أ. الكتب والمقالات:

Abrokwa, Ck (1995), Vocational education in the third world: revisiting the debate , Vocational Aspect of Education , 27 (2), pp 129 – 139.

Allan , T I (1981) , Libya: The Experience of Oil, London: Croom Helm.

Arriagada , AM & Ziderman , A (1992) Vocational Secondary Schooling , Occupational Choice, And Earnings in Brazil , World Bank Policy Research Working Papers WPS 1037. Washington: The World Bank.

Ashton, D and Green, A (1996), Education , Training and the Global Economy , London: Ed ward Elgar.

Bacchus, J K (1979) , Structural trans formation as A Pre – requisite for the success of non – formal education program in economically less Developed countries , Canadian and International Education , 8 , PP 83 – 91.

Bellew , R and Moock , P (1990), Vocational and Technical education in Peru , Economics Of Education Review , q , PP 365 – 376.

Benavot , A (1983) , Rise and decline of Vocational education , Sociology of Education , 56 , PP 63 – 76.

Blansum , T (1968) , Libya: The Country and its People , London: Queen Ann Press.

Blaug , M (1973) , Education and the Employment Problem in Developing Countries , Geneva: International Labour Office.

Carnoy , M (1977) , Education and Employment: A Critical
Appraisal , Paris: Unesco.
Carnoy , M (1980) , Segmented Labour markets . In Education ,
Work and Employment , Vol 2 , Paris: International
Institute for Educational Planning .
Cartcr , M (1976) , Contradiction and Correspondence:
Analysis of the Relation of Schooling to Work ,
in Carnoy , M and Levin , H (eds) , the Limits of Educational Reform ,
new York: Longman.
Chapman , D.W and Windham , D.M (1985) Academic
Program , failures and the vocational school
Fallacy: policy issues in secondary education
in Somalia , International Journal of Educational
Development, 5 , PP . 269 – 281.
Clark , D (1983) How Secondary School Graduates
perform in the Lad our Market: a study
of Indonesia , World Bank Working Paper
No . 615 , Washington: The World Bank .
Glavanis , P (1982) , Nature of the State with Reference
to Social Class: Peripheral Capitalism and
Labour in Libya . In Joffe and Mclachlan ,
(eds) , Social and Economic Development of Libya ,
England: Middle East and North African Studies Press.
Grootaert , C (1990) Returns of formal and informal
vocational education in Cote d` Ivoire: the role the structure
of the Labour market , Economics of Education Review ,
q , PP 301 – 320 .
Harbison , E and Mayers , C (1988) , Education ,
Manpower and Economic Growth: Strategies
of Human Resources Development ,
New York: Mc Graw Hill
Locke , EA (1969) , What is Job Satisfaction ?

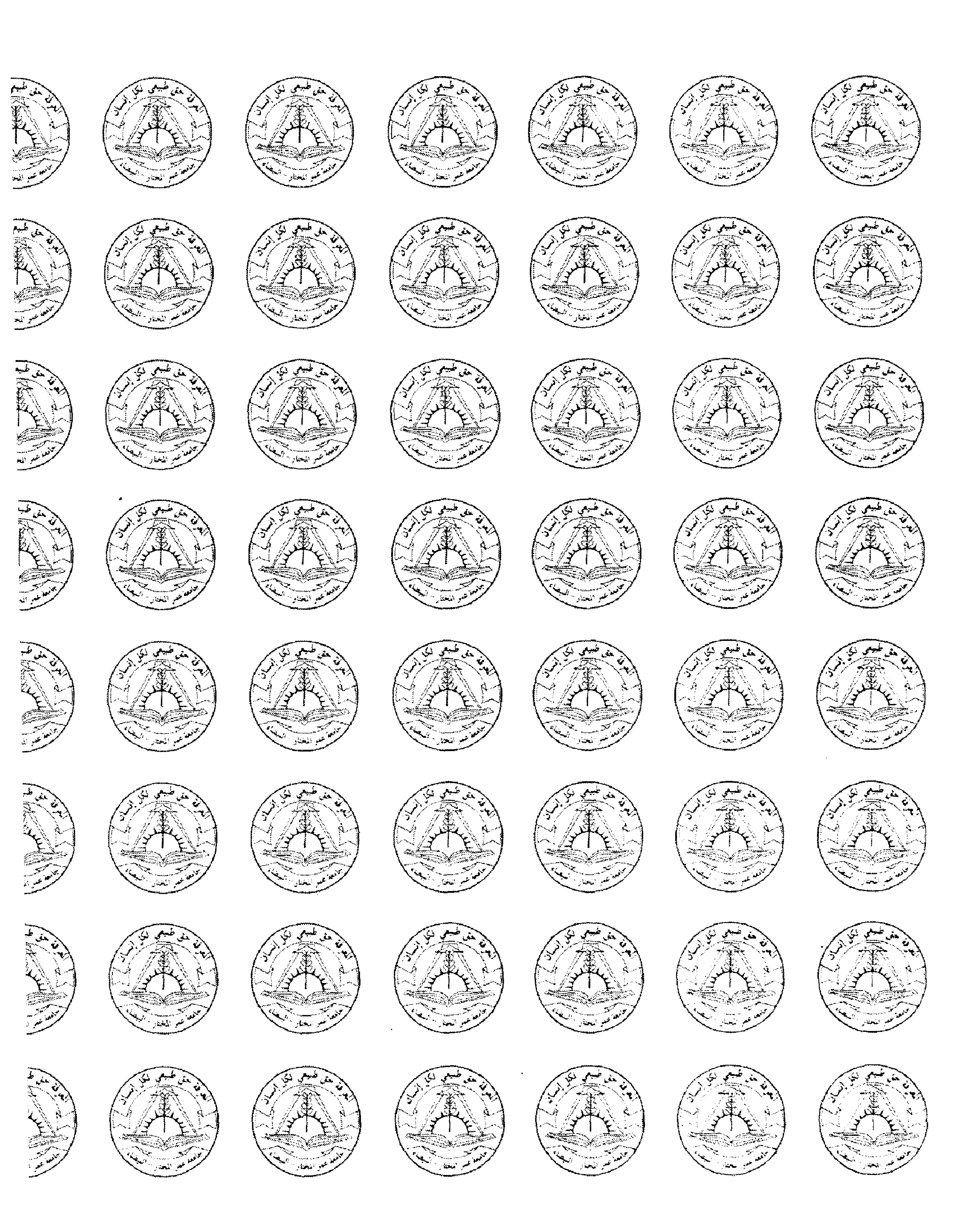
Organisational Behaviour and Human
Performance , 4 , 309 -336.
Locke , EA and Henne , D (1986) , Work Motivation
Theories `. In Cooper , C L and Robenston,
I T (eds) , International Review of Industrial
and Organisational Psychology , New York: Wiley.
Middleton , J , Ziderman , A and Van Adams , A (1993)
Skills for productivity: vocational
Education and training in developing
Countries , New York: Ox ford University Press.
Min , W (1990) vocational education and productivity:
a case study of the Beijing General Auto
Industry Company , Economics of Education
Review , q , PP 351 – 364.
Mingat , A (1989) L – Inveiglement Technique court
an Niger: une evaluation le March ,
Dijon: IREDU.
Nyrop , FR (1973) , Area Hand book of Libya ,
Washington DC: Government Press.
Psacharopoulos , G and Patrinos , HA (1993) ,
Secondary Vocational Educational and Earning in
Latin America , the Vocational Aspect of Education ,
45 , PP 229 – 238.
Psacharopoulos , G and Ng , YC (1994) , Earnings
and Education in Latin America: Assessing
Priorities to schooling Investment , Education
Economics , 2.
Rasara , JB (1988) Les Enseignement Moyens
General et Technique au Benin: devinir
des diplomas , couts de tenement internes
de etudes , Dijon: IREDU.
Rolfe , H et al (1994) , Employers` Role in the


Supply of Intermediate Skills ,
London: PSI Publishing.
Rolfe , H et al (1993) , Developing Technical Skills
in Electronics ,London: Policy Studies Institute
Rowntree , D (1981) , Education Technology in
Curriculum Development , London: Harperand Row ,
Shultz , Tw (1975) , Investment in Human Capital ,
The American Economics Review , LI , 1 ,
March , PP 70 – 79.
Silverman , D (1970) , The Theory of Organizations ,
London: Heinemann.
Strober , M (1990) , Human Capital Theory:
Implications for HR Managers ,
Industrial Relations , 2 q (2) , PP 239 – 246.
Tilak , J B G (1988) , Vocational Education in South
Asia: Problems and Prospects , in
International Review of Education , 34,2, PP 67 – 83.
Todaro , MP (1989) , Economic Development in the
Third World , 4th Education , New York: Longman
Woodhall , M (1997) , Human Capital Concepts . In Halsey ,
A , Lauder , H , Brown , P and Stuart Wells ,
A (eds) , education: Culture , Economy ,
Society , Oxford: Oxford University Press.

ب. الوثائق و الأوراق الرسمية:

Third World Guide (1991) , Facts , Figures and
Opinions , Montevideo: Third World
Institute.
UNESCO (1952) , A Report of the Mission to
Libya , Paris: UNESCO.
UNESCO (1968 b) , Vocational and Technical

Education in the Arab Countries ,
Paris: UNESCO.
UNESCO (1982 a) , Technical and Vocational Education ,
Information Bulletin No 2 , Paris: UNESCO.
UNESCO (1984) , Policy and Planning in Technical
and vocational Education . A study Presented
by Dr Winifred Purgand (GDR) to the
Expert Meeting Administration , Policy
And Planning of Vocational and Technical
Education , Paris: UNESCO.
UNESCO (1988) , Prospects for Education Development
in Libya , Tripoli: Government Press.
World Bank (1981) , World Development Report 1981:
Accelerated Development in Sub – Saharan
Africa , New York: Oxford University Press.
World Bank (1991) , World Development Report 1991: The
Challenge of Development , New York: Oxford University Press
World Bank (1995) , World Development Report 1995:
Workers in an Integrating World ,
New York: Oxford Universit


المعرفة حق طبيعي لكل إنسان
جامعة عمر المختار - البيضاء


المعرفة حق طبيعي لكل إنسان
جامعة عمر المختار - البيضاء


منشورات جامعة عمر المختار 2008
جامعة عمر المختار - البيضاء
Bibliotheca Alexandrina
0946856